



2022

DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA
CONSOLIDATA



Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2022



[GRI 2-1]

Banca Ifis S.p.A - Sede legale in Via Terraglio 63
30174 Venezia – Mestre – Italia – Numero di iscrizione al Registro delle imprese di Venezia e codice fiscale 02505630109
Gruppo IVA 04570150278 – Numero REA: VE – 247118
Capitale Sociale Euro 53.811.095 i.v – Iscritta all'Albo delle banche al n. 5508 Capogruppo del Gruppo bancario Banca Ifis S.p.A.
iscritto all'albo dei Gruppi bancari – Società aderente al Fondo Nazionale di Garanzia e al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi,
all'Associazione Italiana per il Factoring e al Factors Chain International.

Lettera agli stakeholder di Gruppo Banca Ifis

[GRI 2-22]



Nel 2022 Banca Ifis ha confermato il proprio impegno sul fronte ESG, in un esercizio caratterizzato, da un lato, da fenomeni di incertezza, come il conflitto bellico tra Russia e Ucraina, l'aumento dell'inflazione e la tensione sulle catene di fornitura e, dall'altro, dall'accelerazione di trend come la transizione ecologica e la digitalizzazione del settore bancario. Questi fenomeni hanno dimostrato ancora una volta quanto sia importante impostare percorsi di crescita etici e sostenibili e definire le strategie di sviluppo su orizzonti di medio-lungo periodo. Abbiamo tradotto questa consapevolezza nel Piano Industriale 2022-2024 - D.O.E.S. (Digital, Open, Efficient, Sustainable), il primo del Gruppo integrato con il piano di sostenibilità, che indica precisi obiettivi e attività per il triennio di riferimento su tutte le aree rilevanti (ambientale, sociale e di governance), coerenti con l'Agenda 2030 dell'ONU e i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.



Partendo da solide basi che ci hanno permesso di ottenere il rating "A" dalla società MSCI e anche alla luce delle aspettative di vigilanza di Banca d'Italia, abbiamo avviato numerosi progetti in materia, a partire dal rafforzamento dei presidi di governance con la costituzione del Comitato Sostenibilità, incaricato di supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle strategie in ambito ESG.

Per quanto riguarda l'impegno sul fronte ambientale, dopo aver aderito per primi in Italia alla Net-Zero Banking Alliance (NZBA) - l'iniziativa delle Nazioni Unite che ha l'obiettivo di accelerare la transizione sostenibile del settore bancario azzerando le emissioni nette del portafoglio impieghi entro il 2050 - abbiamo comunicato i target di riduzione delle emissioni finanziate entro il 2030 sul portafoglio creditizio, che ci permettono di coprire più dell'80% delle esposizioni ed emissioni finanziate considerate dalla NZBA.

Attraverso "Kaleidos", il Social Impact Lab che promuove progetti a elevato impatto sociale nelle aree comunità inclusive, cultura e territorio e ricerca medico-scientifica, Banca Ifis ha definito un'agenda sociale di lungo termine, con particolare attenzione alle tematiche di diversity & inclusion, ambito nel quale la Banca ha ottenuto, per prima in Italia, la certificazione sulla parità di genere dal Winning Women Institute.

Pilastro di questa agenda è, tra l'altro, il sostegno alla ricerca medico-scientifica: Banca Ifis ha effettuato un'importante donazione all'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù per sostenere la ricerca di nuove terapie innovative nei tumori maligni del sistema nervoso centrale che colpiscono bambini e giovani adulti e ha supportato l'Istituto Veneto di Medicina Molecolare (VIMM) attraverso l'iniziativa "Adotta un Ricercatore" della Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata Onlus. A queste iniziative si aggiunge il sostegno alla summer school della Scuola Galileiana dell'Università di Padova per percorsi di orientamento STEM dedicati ai ragazzi delle scuole superiori, nonché ad associazioni come CAF, Fondazione Don Gino Rigoldi e il carcere di Bollate.

Ancora, nell'ambito di Kaleidos, la Banca ha promosso progetti di respiro nazionale nella cultura e nello sport attraverso osservatori dedicati che ne mostrano le opportunità e i benefici, sia economici che sociali, a favore di tutti gli stakeholder: il progetto "Economia della Bellezza" valorizza il patrimonio di bellezza che esprime il nostro Paese in ogni sua declinazione, non solo nei settori più tradizionali come quello naturalistico-paesaggistico, ma anche imprenditoriale, attraverso l'attività delle PMI che la Banca sostiene con i propri prodotti e servizi; il progetto "Osservatorio sullo Sport System Italiano" fotografa, per la prima volta in Italia, il valore di questo specifico ecosistema e il contributo dello sport allo sviluppo del Paese. In linea con la missione di Kaleidos, la Banca ha sostenuto anche i giovani, attraverso numerose iniziative: le borse di studio per gli atleti medagliati del CONI, il rifacimento del campo sportivo dell'oratorio Sampierdarena di Genova, dove la Banca è nata quasi quarant'anni fa e, sempre nel territorio ligure, il sostegno al Torneo Ravano, la più grande manifestazione sportiva giovanile.

Fare, ma anche misurare. In collaborazione con il Politecnico di Milano, Banca Ifis ha sviluppato un modello replicabile di misurazione dell'impatto sulla comunità generato dalle attività a carattere sociale promosse o supportate dalla Banca, consentendo di coglierne ancor più chiaramente e agevolmente gli effetti positivi.

Iniziative significative sono state avviate anche in ambito sociale, in particolare nell'area Npl, con l'ulteriore rafforzamento del tradizionale modello di recupero etico e sostenibile della Banca per agevolare la reinclusione finanziaria delle persone e delle famiglie, con particolare attenzione alle categorie più fragili.

Questi progetti, ispirati ai principi della responsabilità sociale d'impresa, esprimono il nostro modo distintivo di fare impresa: creare profitto generando un impatto positivo concreto per imprese e territori e valore sociale per persone e comunità.

Ernesto Fürstenberg Fassio
Presidente di Banca Ifis

Frederik Geertman
Amministratore Delegato di Banca Ifis

Sommario

Sommario	VI
Il Gruppo Banca Ifis	1
1.1 <i>Profilo del Gruppo</i>	2
Highlights di Gruppo	2
Chi siamo	3
Storia del Gruppo	4
Struttura societaria	5
1.2 <i>Valori e modello di business</i>	6
Visione, missione e valori	6
La sostenibilità in Banca Ifis	6
Modello di business	8
Posizionamento competitivo	10
Principali riconoscimenti	14
Coinvolgimento degli Stakeholder	15
1.3 <i>Corporate Governance</i>	17
Azionariato	17
Modello di Governance	17
Il Consiglio di Amministrazione	19
Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi	21
1.4 <i>Governance della sostenibilità</i>	26
Il Consiglio di Amministrazione	26
Il Comitato Controllo e Rischi	26
Il Comitato di Sostenibilità	26
Diffusione della cultura di sostenibilità	27
Sistemi incentivanti di breve e lungo periodo legati ai temi ESG	28
1.5 <i>Gestione dei rischi connessi ai temi ESG</i>	29
Principali rischi legati ai temi non finanziari	29
Gestione dei rischi legati al climate change	31
2. L'analisi di materialità	32
2.1 <i>Il processo di analisi di materialità 2022</i>	33
3. Ifis 4 Integrity	38
3.1 <i>Integrità aziendale e lotta alla corruzione</i>	39
Politiche e altra documentazione di riferimento	39
La prevenzione della corruzione	40
La prevenzione al riciclaggio e finanziamento al terrorismo	43
Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)	45
3.2 <i>Data protection</i>	47
Politiche e altra documentazione di riferimento	47
Sicurezza informatica	47
Tutela dei dati personali	48
3.3 <i>Qualità e trasparenza di prodotti e servizi</i>	50
Politiche e altra documentazione di riferimento	50
La qualità dei prodotti e servizi	50
La trasparenza delle informazioni su prodotti e servizi	53
Raccolta di segnalazioni e reclami	53
Gestione dei reclami	53

3.4 <i>Relazione con la catena di fornitura</i>	56
Politiche e altra documentazione di riferimento	56
La catena di fornitura	56
4. Ifis 4 Sustainable Business	58
4.1 <i>Sostegno all'imprenditoria e inclusione finanziaria dei clienti</i>	59
Politiche e altra documentazione di riferimento	59
Supporto alla clientela nell'ambito dell'emergenza sanitaria da Covid-19	67
Supporto alla clientela nell'ambito dell'emergenza derivante dalla guerra in Ucraina	67
4.2 <i>Finanza sostenibile e climate change</i>	68
Politiche e altra documentazione di riferimento	68
Climate change: Adesione alla Net-Zero Banking Alliance (NZBA)	68
Finanza sostenibile	69
4.3 <i>Innovazione digitale</i>	71
Politiche e altra documentazione di riferimento	71
4.4 <i>Impatti ambientali diretti</i>	74
Politiche e altra documentazione di riferimento	74
Progetti di riforestazione sul territorio	76
5. Ifis 4 People	79
5.1 <i>Benessere dei dipendenti</i>	80
Politiche e altra documentazione di riferimento	80
Salute e sicurezza sul lavoro	80
Salubrità e comfort degli ambienti di lavoro	83
Politiche di welfare aziendale	83
5.2 <i>Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti</i>	86
Politiche e altra documentazione di riferimento	86
Formazione	86
Valutazione delle performance	91
Coinvolgimento dei dipendenti	93
5.3 <i>Diversità e Inclusione</i>	94
Politiche e altra documentazione di riferimento	94
Remunerazione e incentivazione	96
5.4 <i>Impegno per la comunità</i>	98
Politiche e altra documentazione di riferimento	98
Donazioni e sponsorizzazioni	99
Rapporti con scuole, università e cittadinanza	99
Supporto ai dipendenti nell'ambito dell'emergenza sanitaria da Covid-19	106
Nota metodologica	107
Metodologia di rendicontazione	108
Processo di rendicontazione e metodologie di calcolo	108
Indice dei contenuti GRI	110
Informativa ai sensi del Regolamento Tassonomia UE	116
Approccio adottato	117
Risultati	119
Relazione della società di revisione	121

Premessa metodologica

[GRI 2-2]

Il D. Lgs. 254/2016, con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva 2014/95/UE¹, ha introdotto nell'ordinamento italiano l'obbligo di rendicontare su temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva per le società o gruppi di grandi dimensioni e per gli enti di interesse pubblico², ove rilevanti per ciascuna impresa alla luce delle proprie attività e caratteristiche.

Tali soggetti sono tenuti alla redazione di una Dichiarazione Non Finanziaria qualora durante l'esercizio finanziario abbiano avuto, in media, un numero di dipendenti superiore a cinquecento e, alla data di chiusura del bilancio, abbiano superato almeno uno dei seguenti limiti dimensionali: totale dello stato patrimoniale superiore a 20 milioni di euro e/o totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiore a 40 milioni di euro.

In quanto ente di interesse pubblico con le caratteristiche dimensionali previste per l'applicazione della normativa, Gruppo Banca Ifis pubblica – a partire dall'esercizio 2017 – una Dichiarazione Non Finanziaria consolidata in conformità con quanto previsto dal D. Lgs. 254/16.

Tale impegno rappresenta la naturale evoluzione del percorso che ha portato ad integrare su base volontaria, già nell'introduzione al Bilancio Consolidato 2016, l'informativa societaria con informazioni relative all'approccio del Gruppo alla sostenibilità.

La Dichiarazione Non Finanziaria relativa all'esercizio 2022 viene redatta a livello consolidato dalla Capogruppo Banca Ifis S.p.A. e include tutte le società consolidate³ integralmente nel perimetro del Bilancio Consolidato. Nel corso del 2022 Ifis Real Estate S.p.A. è uscita dal perimetro delle società partecipate di Gruppo Banca Ifis in quanto, in data 11 maggio 2022, la partecipazione totalitaria di Ifis Npl Servicing S.p.A. in Ifis Real Estate S.p.A. è stata integralmente ceduta a terzi.

Il presente documento considera quanto indicato nel Public Statement di ESMA del 4 di ottobre 2022 circa il perimetro di rendicontazione, la qualità dei dati, gli impatti della guerra in Ucraina, i presidi adottati in relazione alle questioni climatiche, e l'attenzione agli obblighi informativi previsti dall'articolo 8 del "Regolamento Tassonomia" in vigore dal 1° gennaio 2022. Il documento recepisce inoltre l'aggiornamento degli standard di rendicontazione GRI Universal Standard 2021.

Nel documento, i termini "Banca Ifis", "Banca" o "Capogruppo" indicano la sola società Banca Ifis, mentre i termini "Gruppo Banca Ifis" o "Gruppo" identificano l'intero perimetro di consolidamento.

Eventuali eccezioni ai criteri sopra individuati sono riportate nelle singole sezioni del documento e nell'indice dei contenuti GRI.

Si rinvia alla Nota metodologica alla fine del documento per ulteriori informazioni sulla metodologia di rendicontazione adottata, sulle modalità di calcolo degli indicatori e le eventuali assunzioni adottate e sul processo seguito per la stesura della Dichiarazione Non Finanziaria 2022.

¹ Direttiva 2014/95/UE recante modifica alla Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

² Si intendono per "Enti di Interesse Pubblico" gli enti indicati all'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, cioè: le società italiane emittenti valori mobiliari ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati italiani e dell'Unione europea; le banche; le imprese di assicurazione di cui all' articolo 1, comma 1, lettera u), del codice delle assicurazioni private; le imprese di riassicurazione di cui all' articolo 1, comma 1, lettera cc), del codice delle assicurazioni private, con sede legale in Italia, e le sedi secondarie in Italia delle imprese di riassicurazione extracomunitarie di cui all'articolo 1, comma 1, lettera cc -ter), del codice delle assicurazioni private.

³ Per il dettaglio delle società presenti nel perimetro di consolidamento si rinvia alla parte A - Politiche Contabili della Nota integrativa consolidata al Bilancio consolidato.

⁴ [Public Statement ESMA](#).



1.

Il Gruppo Banca Ifis

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



1.1 Profilo del Gruppo

Highlights di Gruppo

[GRI 2-6]



* Le rettifiche/riprese di valore nette su crediti afferenti al Settore Npl sono state riclassificate fra gli Interessi attivi e proventi assimilati nella misura in cui rappresentativi dell'operatività di tale business e parte integrante del rendimento dell'attività di business.

Chi siamo

[GRI 2-6]

Banca Ifis è una *challenger bank* fatta di persone, esperienza e tecnologia che sviluppa soluzioni specializzate per il mondo delle imprese e dei privati con l'obiettivo di creare valore duraturo e sostenibile. Risponde alle esigenze di persone e Piccole e Medie Imprese (PMI), grazie a un modello di business unico specializzato e diversificato.

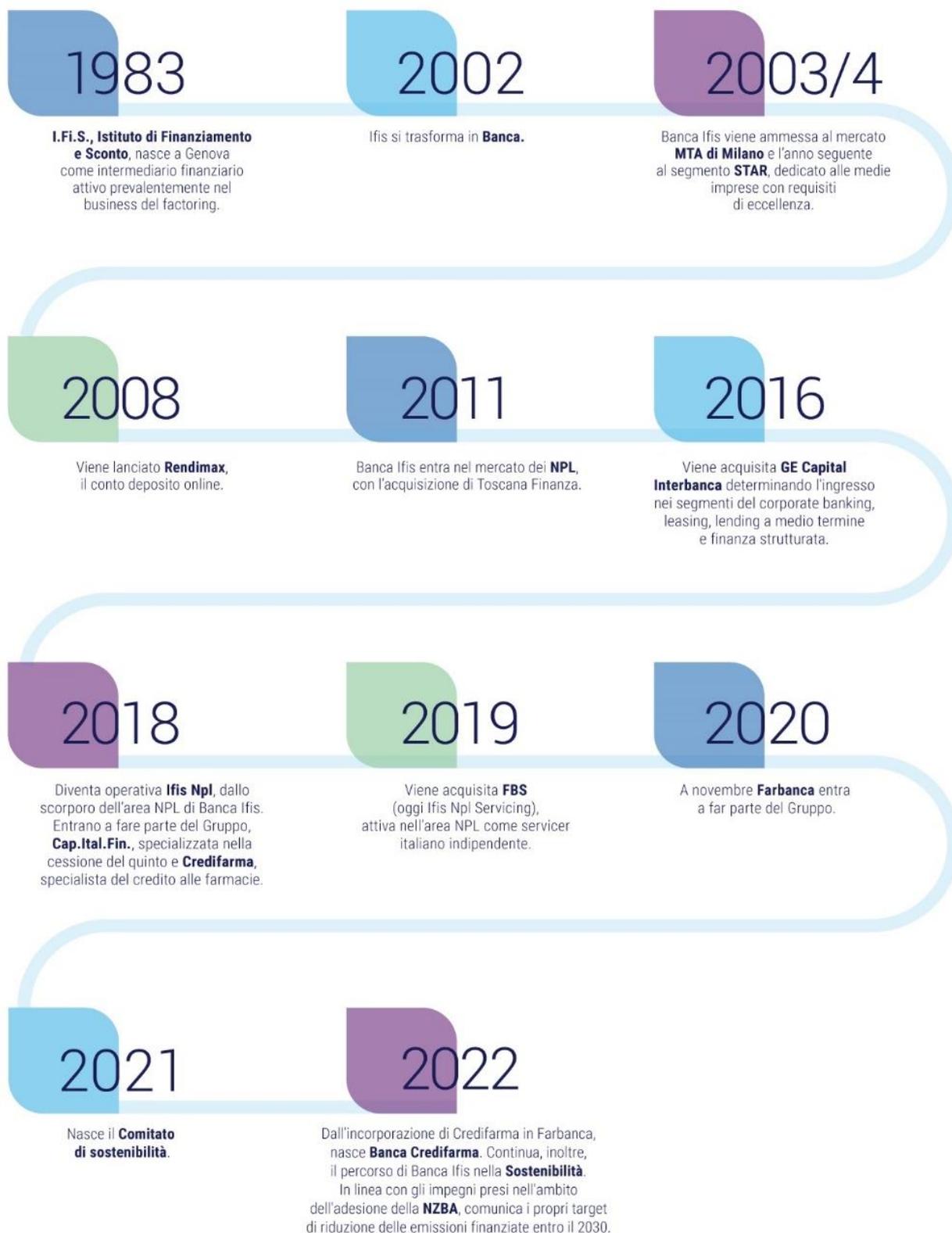
Una banca smart, flessibile ed efficace, con una strategia che fa leva su competenze e capacità di visione. Un lavoro continuo fatto di innovazione, studio e osservazione delle dinamiche del mercato per riuscire a generare il **migliore impatto possibile sulla comunità e l'ambiente**.

Occupa una posizione unica nel panorama bancario italiano. Nata nel 1983 come operatore specializzato nel factoring e quotata alla Borsa di Milano (segmento Star) dal 2003, ha saputo evolversi cogliendo, con velocità e flessibilità, le nuove opportunità di mercato nello *specialty finance*.

Il Gruppo risponde alle esigenze finanziarie delle imprese con un'offerta **sempre più diversificata e strutturata di Commercial e Corporate Banking**. Sostenere le PMI è da sempre nel DNA della Banca che opera a servizio dell'economia reale, accompagnando le imprese in tutte le loro necessità finanziarie.

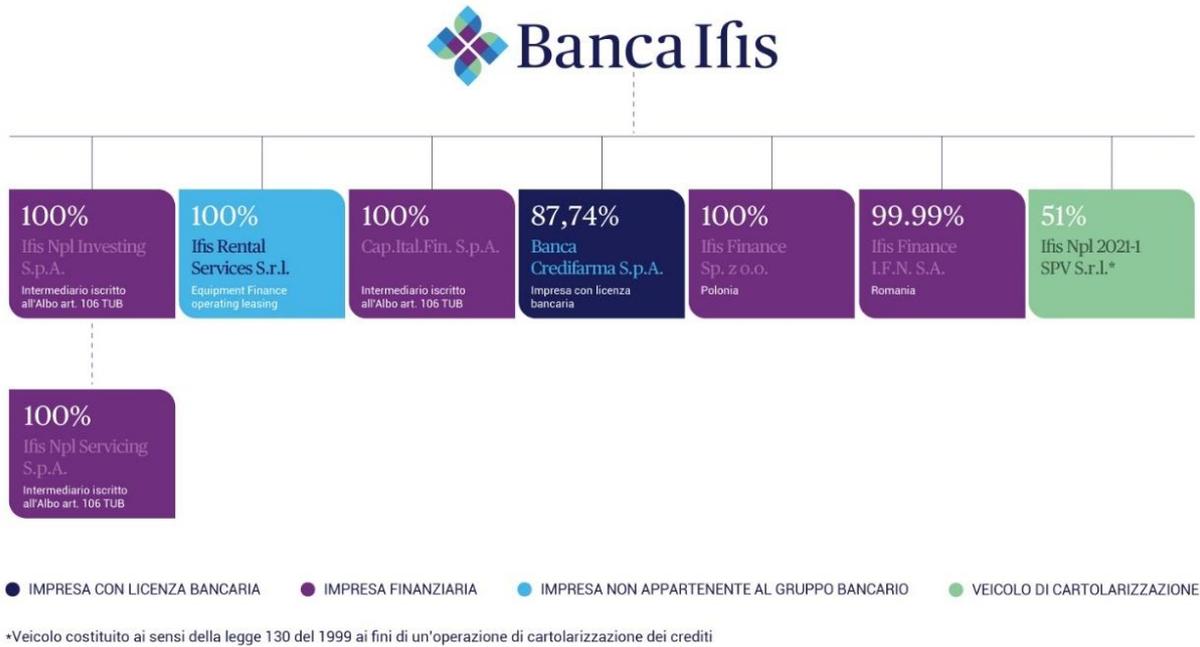
Tra le prime società in Italia a entrare nel **mercato dei Npl (Non Performing Loans)**, Banca Ifis opera come investitore primario, nonché proprietario di uno dei migliori *servicer* oggi attivi su scala nazionale, combinando in modo unico capacità di acquisto e gestione dei portafogli Npl, con un modello etico di recupero.

Storia del Gruppo



Struttura societaria⁵

[GRI 2-2]



In data 11 aprile 2022 si è conclusa l'operazione di fusione per incorporazione di Credifarma S.p.A. in Farbanca S.p.A. e contestualmente la società ha assunto il nome di Banca Credifarma S.p.A.; Banca Ifis, a valle delle citate operazioni societarie, detiene l'87,74% del capitale sociale di Banca Credifarma S.p.A..

In data 11 maggio 2022 la partecipazione totalitaria di Ifis Npl Servicing S.p.A. in Ifis Real Estate S.p.A. è stata integralmente ceduta a terzi uscendo dal perimetro delle società partecipate di Gruppo Banca Ifis.

⁵ La struttura societaria qui rappresentata fa riferimento al 31 dicembre 2022.

1.2 Valori e modello di business

Visione, missione e valori

Gruppo Banca Ifis si identifica come una banca digitale, sostenibile, e autentica, basata su solidi principi di integrità, trasparenza e competenza, alla costante ricerca del miglioramento e dell'eccellenza, per dare un supporto concreto alle imprese.

Il nostro modo di operare ci rende unici perché ci contraddistinguono concretezza, eccellenza, integrità, trasparenza e competenza.



La sostenibilità in Banca Ifis

Ambiente, inclusione, etica e trasparenza



Ci prendiamo cura dei progetti delle piccole e medie imprese e dei nostri clienti. Vogliamo che il nostro lavoro crei valore per le persone e le comunità, generando un impatto tangibile e positivo, per costruire un futuro più sostenibile e inclusivo.

Banca Ifis ha intrapreso un percorso importante per integrare sempre di più i **criteri ESG nel suo modello di business**, con una visione chiara: la sostenibilità, in tutte le sue declinazioni, rappresenta una leva di creazione di valore e un driver di sviluppo fondamentale, che guarda agli impatti tangibili su persone, ambiente e comunità. Per questo è stato definito nel nuovo Piano Industriale un progetto di **Banca Sostenibile** che fissa degli obiettivi e degli impegni precisi sulle tre dimensioni ESG – Environment, Social e Governance – con connessioni dirette sul business. Queste sono le linee di azione che guideranno l'operato della Banca nel periodo 2022-2024 per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) fissati dall'Agenda 2030 dell'ONU.

Pilastro	Obiettivo Piano Industriale	Principali risultati 2022	SDG
Environment 	Net-Zero Banking Alliance Prima banca italiana ad aderire alla Net-Zero Banking Alliance per azzerare le emissioni nette sul portafoglio crediti entro il 2050, fissando obiettivi intermedi sui settori prioritari entro il 2030	Pubblicazione dei target di riduzione delle emissioni al 2030	
	Change PMI Supportare la transizione energetica delle PMI attraverso prestiti agevolati, servizi di consulenza e di scoring ESG (anche con altri partner)	Evoluzione di Ifis Leasing Green , avvio studio nuovi prodotti , analisi per integrazione ESG in politiche creditizie	
Social 	Kaleidos: Social Impact Lab Progetti di diversità e inclusione sociale attraverso un Social Impact Lab incentrato su Cultura, Comunità e Salute	Lancio di Kaleidos: Social Impact Lab	
	Reinclusione finanziaria Definire il nuovo standard di mercato nel supportare la reinclusione finanziaria dei debitori: modello etico di recupero, accesso al credito, sostegno alle famiglie fragili	Costruzione di KPI di monitoraggio sul modello di recupero NPL	
	Ifis People Investire nella crescita e nello sviluppo di una forza lavoro giovane e dinamica: formazione, programmi di inclusione, smart working e orario di lavoro flessibile	Lancio di Ifis Academy : centro di formazione, valorizzazione e sviluppo dei talenti di Banca Ifis	
Governance 	ESG governance Rafforzare ulteriormente l'inclusione e la diversità (la nazionalità/eredità e il genere) e potenziare la governance ESG attraverso il Comitato di Sostenibilità	Piena operatività del Comitato di Sostenibilità	
	ESG Rating Migliorare il livello di rating già ottenuto nel corso del Piano	Mantenimento del rating A di MSCI	

Modello di business

[GRI 2-6]

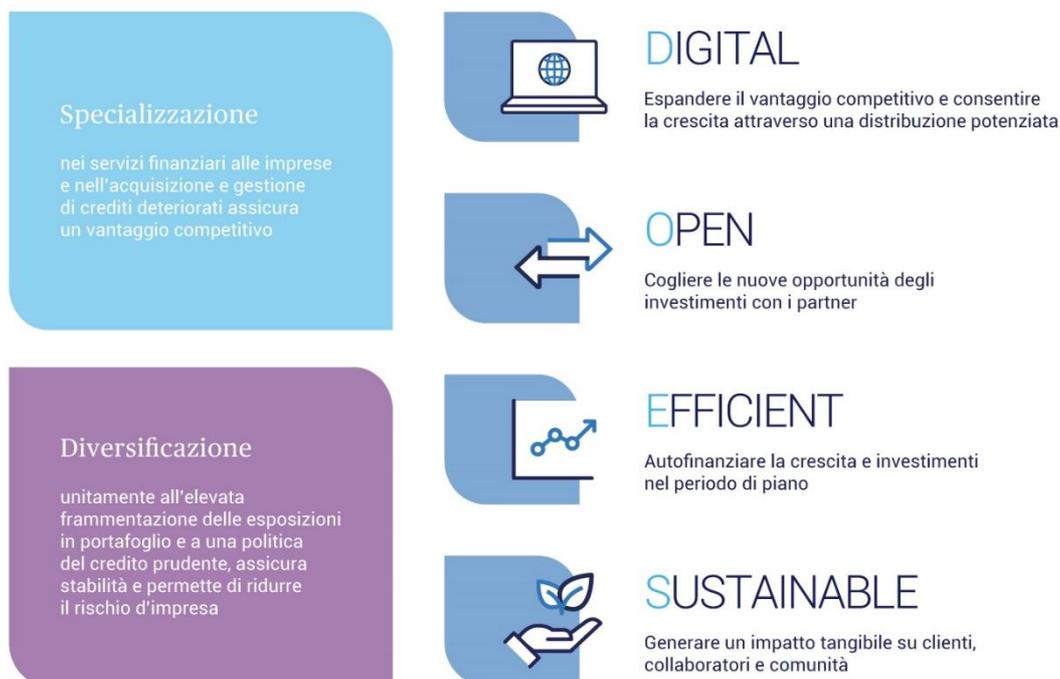
Banca Ifis opera nel panorama bancario italiano come **player attivo nello specialty finance**.

Il Gruppo si caratterizza per un modello di business che poggia su due pilastri: **specializzazione e diversificazione**. La **specializzazione** nei servizi finanziari alle imprese e nell'acquisizione e gestione di crediti deteriorati assicura un vantaggio competitivo: la forza di poter giocare un ruolo di primo piano, grazie a un positivo track record. La **diversificazione**, unitamente all'elevata frammentazione delle esposizioni in portafoglio e a una politica del credito prudente, assicura stabilità e permette di ridurre il rischio d'impresa.

Il 10 febbraio 2022 è stato presentato il nuovo **Business Plan 2022-2024**. Il piano d'impresa è stato denominato **"DOES"** per esemplificare le **quattro leve di sviluppo** che Banca Ifis ha adottato: **innovazione digitale (Digital)**, **approccio aperto (Open)**, **efficienza (Efficient)** e **sostenibilità (Sustainable)**.

L'**innovazione digitale** del business si pone l'obiettivo, in linea con quanto già avviato lo scorso anno, di aumentare crescita e vantaggio competitivo attraverso il potenziamento della distribuzione da remoto, realizzando da una parte un'esperienza interamente omnicanale per le PMI, unica nel mercato italiano, dall'altra una modalità di ingaggio multicanale con i debitori Npl che consenta di migliorare la relazione. L'**approccio aperto**, invece, consentirà alla Banca di cogliere nuove opportunità attraverso le partnership. Si realizzerà, così, una modalità di lavoro collaborativa che ha caratterizzato la relazione tra gli stakeholder in entrambe le aree di business: sia nell'area Commercial e Corporate Banking tramite accordi con banche non concorrenti (e.g. specializzate nella raccolta) e con operatori non bancari sia nel comparto Npl con accordi per co-investimento. Nel piano di Banca Ifis la **leva dell'efficienza** non implica la riduzione dei costi tout court, ma liberare risorse per autofinanziare crescita e investimenti. La **sostenibilità** diventa a pieno titolo parte della strategia della Banca per generare impatti tangibili su clienti, dipendenti e comunità.

Di seguito, una rappresentazione delle caratteristiche principali del modello di business:



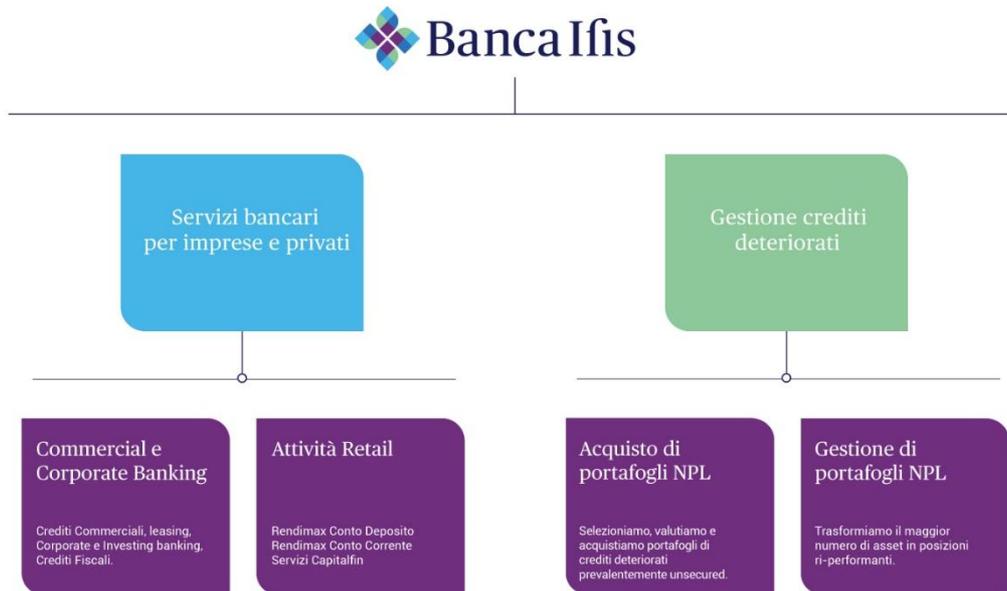
Il Piano Industriale 2022-2024: il progetto di Banca Sostenibile

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, a febbraio 2022, il **Business Plan 2022-2024**; fra i suoi obiettivi si evidenziano l'incremento dell'utile industriale, il rafforzamento del posizionamento competitivo e la creazione di valore per tutti gli stakeholder. Il piano si basa su quattro pilastri: **Digitalizzazione, Apertura a partnership, Efficienza e Sostenibilità**.

Banca Ifis ha infatti intrapreso un percorso importante per integrare sempre di più i **criteri ESG nel proprio modello di business**, con una visione chiara: la sostenibilità, in tutte le sue declinazioni, rappresenta una leva di creazione di valore e un driver di sviluppo fondamentale, che guarda agli impatti tangibili su persone, ambiente e comunità. Per questo motivo, nel nuovo Piano Industriale è stato definito un **progetto di Banca Sostenibile** che fissa degli obiettivi e degli impegni precisi sulle tre dimensioni ESG con connessioni dirette sul business.

Alcuni interventi sono già stati realizzati: il Gruppo si è dotato, fra i Comitati di Direzione, di un **Comitato di Sostenibilità** per indirizzare la strategia e consolidare la cultura aziendale, basata su inclusione e diversità. Inoltre, nel 2021 Banca Ifis ha aderito alla **Net-Zero Banking Alliance (NZBA)**, l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite per accelerare la transizione sostenibile del settore bancario internazionale. A riprova del grande impegno del Gruppo per la sostenibilità, a Banca Ifis è stato riconosciuto il **rating "A"** da **MSCI**. Queste sono le linee di azione che guideranno l'operato della Banca nel periodo 2022-2024 per contribuire al raggiungimento degli SDGs fissati dall'Agenda 2030 dell'ONU.

Posizionamento competitivo



Solidità patrimoniale e qualità del credito

Nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha registrato una forte crescita di tutti i principali indicatori economico-finanziari e industriali. Con un **utile netto che si è attestato a 141,1 milioni di euro**, in crescita del 40% rispetto al 2021, il Gruppo ha superato, in anticipo di un anno, l'obiettivo al 2023 di utile pari a 137 milioni di euro previsto nel Piano Industriale 2022-2024. Questi risultati sono stati raggiunti nonostante un contesto macroeconomico caratterizzato da numerose incertezze rispetto allo scenario previsto dal Piano 2022-2024: la guerra in Ucraina con la conseguente instabilità geopolitica, la crescita del PIL inferiore alle attese, la crescita dell'inflazione e i cambiamenti normativi che hanno inciso sul business Npl e sul business di acquisto di crediti nei confronti della pubblica amministrazione, oltre alla modifica dei parametri del TLTRO attuati dalla BCE a novembre 2022.

Il Gruppo conferma pertanto la propria **solidità patrimoniale**, da sempre elemento chiave per la sostenibilità del suo modello di business e fondamento della sua strategia. La solidità patrimoniale è **strettamente connessa alla qualità del credito** che può avere impatti significativi sul valore del titolo azionario, sul livello del rating creditizio della Banca e del Gruppo, sul valore dei dividendi e sulla salvaguardia della solidità patrimoniale, rilevanti per azionisti, analisti finanziari, agenzie di rating, finanziatori e Autorità di Vigilanza, nonché sulla fiducia dei clienti nella capacità del Gruppo di far fronte ai propri impegni, importante soprattutto per i risparmiatori retail del prodotto Rendimax, conto deposito online con firma digitale.

Per il **Credito Commerciale** l'impegno aziendale alla tutela della solidità patrimoniale e alla qualità del credito si traduce in tre livelli di controllo sulle controparti, volti a prevenire sia i rischi di insolvenza sia il coinvolgimento in operazioni dai risvolti critici in termini reputazionali:

- **controlli automatici** sia sulle persone fisiche sia su quelle giuridiche, al fine di verificare la presenza del potenziale cliente nelle "watch list" (terrorismo, embarghi, ecc.) e nelle liste di "Persone Politicamente Esposte", cui si aggiunge in relazione al livello di rischio un'analisi delle notizie di stampa effettuata dalla funzione Anti-Money Laundering;
- **valutazione analitica**, da parte dei team di Valutazione Operazioni e Valutazione Controparti, del cliente, dei clienti ceduti e del credito oggetto di cessione e sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito basato su importi e classi di rischio;

- **continua interlocuzione con la rete territoriale**, da cui possono provenire segnalazioni e riscontri sul potenziale cliente.

Per quanto concerne la **cessione del quinto** dello stipendio e/o pensione, Gruppo Banca Ifis, nel rispetto della privacy, considera anche la condizione del nucleo familiare nei casi in cui sia rilevante per valutare l'affidabilità del cliente.

Le politiche che regolano l'operatività del **Leasing** stabiliscono le verifiche sul futuro utilizzatore del bene rispetto a criteri di affidabilità e credibilità, attraverso un sistema di scoring e istruttorie svolte da team specializzati in cui vengono valutate, in particolare, la bontà della posizione creditizia della controparte e la congruità del bene richiesto con le sue attività.

Il **controllo degli andamenti e il monitoraggio delle singole esposizioni** vengono svolti con sistematicità, avvalendosi di procedure efficaci in grado di segnalare tempestivamente l'insorgere di anomalie e di assicurare l'adeguatezza delle rettifiche di valore e dei passaggi a perdita. La verifica del corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni, in particolare di quelle deteriorate, e la valutazione della coerenza delle classificazioni, della congruità degli accantonamenti e dell'adeguatezza del processo di recupero è svolta, a livello centrale e periferico, dalla funzione Risk Management.

Le società del Gruppo operanti nel Settore **Npl** sono focalizzate sulla verifica della lavorabilità dei crediti e sul disegno di piani di rientro compatibili con la specifica situazione debitoria, attraverso **diversi meccanismi di verifica lungo le fasi dell'acquisizione del credito**:

- primo controllo volto a verificare che i crediti che si stanno acquisendo siano tutti lavorabili, al fine di escludere crediti inesistenti o prescritti e prevenire sia il rischio di inesigibilità sia il rischio reputazionale che si avrebbe nel richiedere crediti inesigibili. Una volta attivato il primo contatto con i clienti acquisiti, all'arrivo di eventuali reclami si verifica la fondatezza e, in caso di motivazioni fondate, si porta a perdita la posizione o se ne richiede la retrocessione/indennizzo alla società cedente se previsto contrattualmente;
- definizione di piani di rientro adeguati alle possibilità di spesa del cliente e contestualizzati rispetto a ogni singola pratica;
- valutazione del potenziale di rientro effettivo del cliente.

L'identificazione dei **Settori operativi** è coerente con le modalità adottate dalla Direzione per l'assunzione di decisioni operative e si basa sulla reportistica interna, utilizzata ai fini dell'allocazione delle risorse ai diversi segmenti e dell'analisi delle relative performance.

L'informativa per Settore si articola, coerentemente con la struttura utilizzata dalla Direzione per l'analisi dei risultati del Gruppo, in:

- **Settore Commercial & Corporate Banking**, che rappresenta l'offerta commerciale del Gruppo dedicata alle imprese e comprende, inoltre, i prestiti personali con cessione del quinto dello stipendio o della pensione. Il Settore si sostanzia nelle Aree di Business Factoring, Leasing e Corporate Banking & Lending;
- **Settore Npl**, dedicato all'acquisizione pro-soluto e gestione di crediti di difficile esigibilità, di servicing e nella gestione dei crediti *non performing secured*;
- **Settore Governance & Servizi e Non Core**, che fornisce ai Settori operativi nei core business del Gruppo le risorse finanziarie e i servizi necessari per lo svolgimento delle rispettive attività. Il Settore comprende l'attività di tesoreria e il desk titoli di proprietà oltre a taluni portafogli creditizi corporate posti in run-off in quanto ritenuti non strategici allo sviluppo del Gruppo.

Di seguito si riportano i valori del Gross e del Net NPE ratio del Settore Commercial & Corporate Banking. Il Gross Ratio risulta in diminuzione rispetto al 2021, mentre il Net Ratio risulta in aumento rispetto al 31 dicembre dello stesso anno.

GROSS E NET NPE RATIO		2022	2021	2020
Gross	%	5,7%	5,9%	5,9%
Net	%	3,9%	3,6%	2,7%

Complessivamente i ratio calcolati sui crediti verso la clientela, al netto dei crediti del Settore Npl e dei Titoli di Stato compresi in tale voce, sono pari a:

- Gross Ratio: 5.9% (6.4% al 31.12.2021)
- Net Ratio: 4.0% (3.9% al 31.12.2021)

Commercial e corporate banking

Banca Ifis nasce nel 1983 come operatore specializzato nel factoring. Oggi la Banca e il Gruppo sostengono le imprese, e in particolare le PMI, con soluzioni di credito specializzate: factoring, leasing, finanziamenti a medio e lungo termine e corporate finance. La vicinanza agli imprenditori ha consentito di acquisire una consolidata esperienza in vari settori del Made in Italy, tra i quali, in particolare, logistica e trasporti, medicale, agroalimentare, manifatturiero, automotive ed edile. Il Gruppo opera sia in Italia sia all'estero, soprattutto in Est Europa dove sono presenti Ifis Finance Sp. Z. o.o. in Polonia e Ifis Finance I.F.N. S.A. in Romania.

Il Gruppo è tra primi operatori italiani di factoring con una quota di mercato, in termini di turnover, del 4,3%⁶ a dicembre 2022. La quota di mercato nel leasing auto e strumentale⁷ è pari al 3,9% in termini di volumi e al 9,5% in termini di numero di contratti⁸. Sul dato incide il posizionamento sulle PMI, le cui operazioni di investimento hanno tipicamente un importo medio più basso. In questo comparto dedicato al finanziamento degli investimenti, il Gruppo ha una posizione di leadership sia nel noleggio di beni strumentali con una quota di mercato del 18,0% sui contratti stipulati nel 2022 sia nel leasing su auto elettriche con una market share del 21,18% sul numero dei mezzi immatricolati nel 2022, in crescita sul dato 2021 (+15,9%).

Il Gruppo presenta una divisione interamente dedicata ai crediti fiscali, sia gestione sia finanziamento tramite anticipazione, nonché un'importante presenza nel comparto della finanza per le farmacie, nel quale dalla fusione per incorporazione di Credifarma in Farbanca l'11 aprile 2022 nasce Banca Credifarma, che costituisce il compimento del percorso di **realizzazione di un unico grande polo specializzato nei servizi finanziari alle farmacie**.⁹

Inoltre, Gruppo Banca Ifis ha maturato una specifica competenza nel riconoscimento del merito creditizio delle imprese fornitrici della sanità di cui gestisce l'anticipo fatture verso la Pubblica Amministrazione.

Attività retail

Alle attività corporate il Gruppo affianca i servizi destinati alla clientela retail, con **Rendimax Conto Deposito**, un conto deposito online dedicato al risparmio delle famiglie e delle imprese, e **Rendimax Conto Corrente**. Dal 2018 il Gruppo opera nel settore del credito al consumo con **Cap.Ital.Fin. S.p.A.**, società di intermediazione finanziaria specializzata nella cessione del quinto dello stipendio/pensione e attiva anche nella delegazione di pagamento. Nel contesto economico e sociale attuale, il prodotto della cessione del quinto rappresenta uno strumento importante nel processo di razionalizzazione degli strumenti di finanziamento del cliente consumatore.

⁶ Fonte: Assifact: dati provvisori a dicembre 2022 e risultanze controllo di gestione Banca Ifis (perimetro Italia).

⁷ Quota di mercato calcolata sui dati progressivi a dicembre 2022 sui segmenti di mercato in cui la Banca è operativa.

⁸ Fonte: Assilea – Valore outstanding e numero contratti cumulati gennaio-dicembre 2022; dati immatricolazioni da UNRAE e DATAFORCE.

⁹ La riorganizzazione rappresenta il completamento del progetto avviato con l'acquisizione di Farbanca nel novembre 2020 e il punto di partenza di una nuova realtà dotata delle migliori competenze nell'erogazione del credito specializzato alle farmacie grazie allo sviluppo di servizi digitali integrati in un unico grande operatore.

Npl

Gruppo Banca Ifis è il sesto operatore¹⁰ in termini di masse gestite con 25,4 miliardi di euro di asset under management¹¹ ed è leader nel segmento dei crediti non garantiti (unsecured bad loans). Grazie alla sua presenza nel settore dal 2011, è **tra le prime società a entrare nel mercato dei crediti non performing**.

Opera come investitore primario ed è proprietario di uno dei migliori *servicer* attivi su scala nazionale, con piattaforme di gestione del recupero crediti di proprietà e per conto terzi. Il principale vantaggio competitivo viene proprio dalla combinazione di capacità di acquisto e gestione dei portafogli Npl, con un database proprietario di oltre 1,5 milioni di debitori.

Nel mercato italiano, il Gruppo è considerato un player di riferimento nelle attività di recupero, anche grazie alla costituzione di un modello di recupero degli NPE incentrato sulla customer assistance, che ha l'obiettivo di fornire un concreto percorso di reinclusione finanziaria dei debitori. Tale modello si basa:

- sulla personalizzazione dei piani di rientro, in seguito a un attento screening della posizione finanziaria e patrimoniale dei singoli debitori;
- sull'offerta, ove necessario, di piani di rientro pluriennali con rate mensili sostenibili;
- sul rispetto delle preferenze del debitore in termini di orari e canali di contatto;
- sugli investimenti in strutture aziendali (contact center) e dotazioni tecnologiche per offrire flessibilità nel tempo per il debitore.

La qualità delle procedure di gestione dei portafogli viene monitorata con oltre 60 mila telefonate annue di verifica della customer satisfaction. Inoltre, Banca Ifis si impegna in una formazione continuativa dedicata ai professionisti del credito.

¹⁰ Fonte: Market Watch Npl febbraio 2023 dell'Ufficio Studi di Banca Ifis.

¹¹ Al 31 dicembre 2022.

Principali riconoscimenti

Banca Ifis si è distinta nel panorama delle *challenger bank* per il suo impegno nella comunicazione digitale e nella diversità e inclusione. Nel corso del 2022, infatti, Banca Ifis ha ottenuto la certificazione "Gender Equality" del Winning Women Institute, ed è stata identificata come la prima Banca Italiana nella comunicazione digitale da "Webranking by Comprend". Di seguito i principali riconoscimenti ottenuti da Banca Ifis:



Banca Ifis entra a far parte della classifica di **Corriere della Sera e Statista**, delle aziende italiane più attente al clima. La classifica premia le aziende che hanno ridotto maggiormente l'intensità delle emissioni di CO₂.



Siamo la prima Banca italiana certificata ad aver ottenuto l'**eccellenza nel campo della gender equality**. Il **Winning Women Institute** è un'organizzazione impegnata sul tema della Gender Equality, di cui è il primo ente certificatore italiano.



Siamo la **prima Banca in Italia** nella comunicazione digitale nel "Webranking by Comprend", la classifica che valuta la trasparenza comunicativa dei canali digitali delle più grandi società quotate in Borsa. Abbiamo anche ottenuto il riconoscimento di **migliore azienda quotata del Segmento Star**.



Banca Ifis è un'eccellenza nel mondo della digitalizzazione e dell'innovazione. Ad attestarlo la terza edizione dello **studio "Digital Stars 2021/2022"** redatto dall'**Istituto Tedesco di Qualità e Finanza – ITQF** e dal suo media partner **La Repubblica – Affari & Finanza**.



Siamo la **prima Banca italiana** a ottenere il sigillo Karma Metrix Energy Efficient Website, riconoscimento che attesta il livello di ecosostenibilità delle pagine dei siti web. Il sito di Banca Ifis si posiziona **al di sotto della media mondiale di emissioni di CO2** con l'obiettivo in futuro di migliorare ulteriormente il suo ranking in linea con l'attenzione e interesse ai criteri ESG del Gruppo.



Siamo stati premiati da "Mediastar – Il Premio Tecnico della Pubblicità Italiana" ottenendo il **primo posto nella categoria sigle audio-visuali** con il progetto "Audio Brand" e **due riconoscimenti speciali "Special Star" per la sezione Internet**: per la Direzione Creativa e il Graphic Design.



Banca Ifis ha ottenuto il premio **"Most Improved Company in Investor Relations - Small Cap"**. Un riconoscimento importante, ricevuto in occasione degli Italian Investor Relations Awards 2022, che conferma e riconosce il Gruppo come **eccellenza nelle relazioni con gli stakeholder finanziari** e nella **comunicazione con il mercato**.



Banca Ifis ha ottenuto il primo premio per l'eccellenza **"Credit Management & Collection Awards"** nella categoria **Società di Acquisto Crediti**. Un riconoscimento ricevuto grazie all'acquisto nel 2021, di 3,7 miliardi di euro di NPL, confermando, così, la **leadership nel settore**, il dinamismo nell'attività di acquisto e gestione di crediti deteriorati.



Banca Ifis ha ottenuto il **Leone d'oro** dei **Milano Finanza Banking Awards 2022** per la migliore campagna istituzionale di brand nel settore bancario per **"Il valore di crescere insieme"**. Lo spot nato in occasione del rebranding della Banca pone al centro le persone, trasmettendo la volontà di stare al passo con i tempi ed esprimere la **contemporaneità, digitalizzazione e inclusività** del Gruppo.

Coinvolgimento degli Stakeholder

[GRI 2-29]

Trasparenza e dialogo sono da sempre le **caratteristiche distintive del processo di comunicazione** di Gruppo Banca Ifis. Il Gruppo si interfaccia con clienti, investitori, azionisti, collaboratori riuscendo a individuare esigenze diverse per mezzo, ad esempio, del customer care attraverso i social network, i siti web, progetti ed eventi. Inoltre, cerca di indirizzare al meglio le proprie azioni, con l'obiettivo di offrire la migliore esperienza ai propri interlocutori e di rispondere nel più breve tempo possibile a dubbi e richieste di informazioni. La brand reputation viene monitorata anche attraverso tool dedicati. Nello specifico, l'attività di relazione e dialogo con il mercato finanziario rappresenta una componente strategica per il Gruppo. Per questo i rapporti con azionisti, investitori e analisti sono presidiati dalla funzione Investor Relations & Corporate Development della Capogruppo e sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e assoluto rispetto dell'indipendenza dei ruoli.

Di seguito si riportano in tabella le principali attività di engagement continuativo, suddivise per stakeholder:

Stakeholder	Attività di Engagement
Dipendenti ¹²	<ul style="list-style-type: none"> Intranet aziendale (Ifis4you) con piano editoriale e redazione dedicata Storytelling interno con news dedicate alle iniziative interne della Banca Live streaming interna (Ifis Cappuccino, "Meet you Accelerator" per <i>empowerment</i> femminile, Ifis Talks) Iniziative per coinvolgere i dipendenti a eventi e attività legate alle sponsorizzazioni con lo scopo di coinvolgerli in ambiti di valore per la Banca e per loro stessi: Sport, Sostenibilità, Arte, Benessere e Salute Attività introdotte sul piano sportivo: promozione e intermediazione per iscrizioni agli eventi sportivi interbancari Good Morning Ifis e Good Evening Ifis: invio di rassegne stampa di informazioni quotidiane, trasmesse la mattina (ore 8.00) e la sera (18.00) a tutti i dipendenti L'organizzazione di un Roadshow in 5 tappe nelle principali sedi del Gruppo (Firenze, Mestre, Milano, Roma, Mondovì) che ha coinvolto tutti i 1800 dipendenti Per agevolare le Ifis People ad acquisire consapevolezza e aiutarle ad essere sempre informate sui principali temi legati alla Cyber Security, è stata creata una nuova newsletter interna "Flash Cyber News" che, con cadenza mensile, accende i riflettori sui più recenti attacchi informatici e sulle più diffuse azioni di cyber crime Avvio del progetto LinkedIn Ambassador Organizzazione di contest interni sulla Intranet aziendale, realizzati in occasione di sponsorizzazioni/giornate internazionali/iniziative interne (gaming sulla squadra della Sampdoria, Biennale di Venezia, Kaleidos, European Mobility Week) Adesione al primo Osservatorio "ESG Culture Lab" – promosso in collaborazione con Eikon Strategic Consulting e AdnKronos – volto a mappare la cultura ESG individuale, della Banca e del Sistema Paese
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> Sondaggi finalizzati alla raccolta di feedback su attività di studio e di ricerca Eventi inerenti all'innovazione, al cambiamento e alla relazione, anche connessi alla presentazione dei risultati delle analisi realizzate dall'Ufficio Studi Video tutorial ed ebook sull'offerta di prodotti e servizi Canali social in cui la tempestività di risposta è assicurata su ogni singolo presidio Customer care web e social Focus sulla sostenibilità tramite il lancio del nuovo osservatorio Kaleidos Impact Watch Coinvolgimento di stakeholder e imprese nel racconto delle dinamiche di trend negli osservatori e nei market watch (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Federculture, Altgamma, POLI.design, UNISG di Pollenzo, Museimpresa, ISNART, ANCMA, Repower, ACBC, Conebi, Legambiente, GEO di Bocconi) Racconto di storie di impresa tramite i Market Watch PMI regionali e tramite le web series "Made in Bike" e PMI Heroes Rubrica sul website "La voce dei nostri esperti"
Azionisti, Investitori e analisti	<ul style="list-style-type: none"> Roadshow e conferenze in Italia, Europa e Stati Uniti, conference call con il management Eventi dedicati al networking tra società quotate e mercato Relazioni finanziarie trimestrali e Bilancio annuale Highlights finanziari sui social network Comunicati stampa Incontri dedicati con investitori e analisti
Agenti	<ul style="list-style-type: none"> Eventi e convention
Istituzioni e Regolatori	<ul style="list-style-type: none"> Incontri con i rappresentanti delle istituzioni Partecipazione a comitati e tavoli di lavoro

¹² Per approfondimenti sulle iniziative di coinvolgimento dei dipendenti si rimanda alla relativa sezione all'interno del capitolo "5. Ifis 4 People".

Stakeholder	Attività di Engagement
Associazioni di Settore	<ul style="list-style-type: none"> Incontri istituzionali Esponenti del gruppo negli organi associativi
Media	<ul style="list-style-type: none"> Eventi (e.g. Npl Meeting, conferenze stampa) Incontri dedicati Comunicati stampa
Comunità	<ul style="list-style-type: none"> Supporto a interventi o progetti sociali Partnership a iniziative locali Incontri ed eventi sul Territorio Collaborazioni con il mondo accademico
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> Sito istituzionale con area dedicata per informazione su fatturazione e codice etico Incontri programmati a seconda delle necessità e della tipologia di fornitura

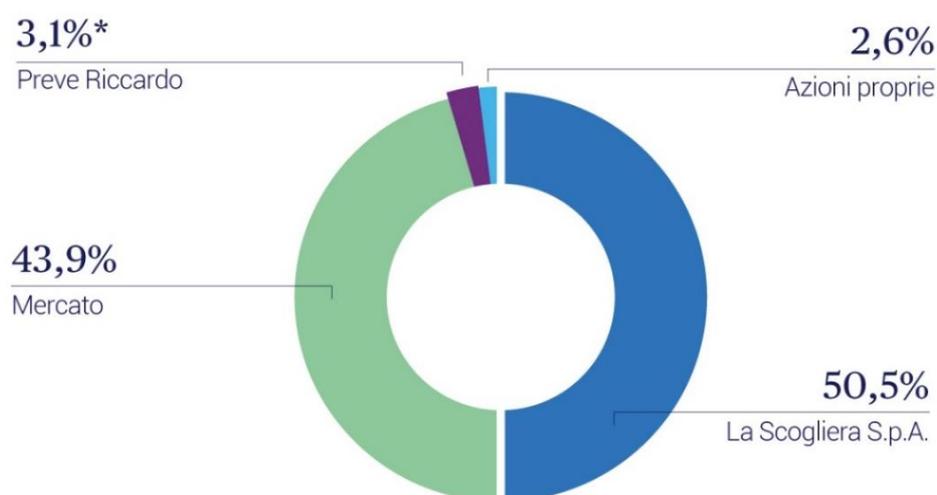
1.3 Corporate Governance

Banca Ifis è soggetta alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza emanate da Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013) e in particolare, per quanto riguarda il tema della corporate governance ai sensi delle disposizioni contenute nella suddetta Circolare alla Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, risulta qualificabile come banca di maggiori dimensioni o complessità operativa, in quanto banca quotata. Banca Ifis è una "Less Significant Institution" sottoposta ai poteri di vigilanza diretta di Banca d'Italia.

Azionariato

[GRI 2-1]

Il Capitale Sociale di Banca Ifis è pari a 53.811.095 i.v. euro diviso in 53.811.095 azioni ordinarie del valore nominale di 1 euro. Gli azionisti di Banca Ifis che possiedono direttamente o indirettamente strumenti finanziari rappresentativi del capitale con diritto di voto di Banca Ifis in misura superiore al 3% sono mostrati di seguito:



*in proprio per lo 0,28% e per il tramite di Preve Costruzioni per il 2,8%

Modello di Governance

[GRI 2-9]

Banca Ifis è la Capogruppo di Gruppo Banca Ifis e adotta il **modello tradizionale di amministrazione e controllo** ritenendolo, per la propria concreta realtà, il più idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli.

Nel modello adottato da Banca Ifis:

- la **funzione di supervisione strategica** è svolta dal Consiglio di Amministrazione;
- l'Organo con **funzione di gestione** è stato individuato nell'Amministratore Delegato. L'Amministratore Delegato dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della collaborazione dei Condirettori Generali identificati nelle figure Chief Commercial Officer e Chief Operating Officer;

- la **funzione di controllo** è svolta dal Collegio Sindacale.

In esecuzione dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno tre comitati che, con funzioni propositive, istruttorie e consultive, consentono all'organo con funzione di supervisione strategica di adottare le proprie decisioni con maggiore cognizione di causa: il **Comitato Controllo e Rischi**; il **Comitato Nomine**; e il **Comitato Remunerazioni**.

La composizione, il funzionamento e le competenze dei Comitati Consiliari sono disciplinati dal Regolamento Generale e dal Regolamento del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati Endoconsiliari e dell'Organismo di Vigilanza.



Per ulteriori informazioni sulla struttura e composizione dei Comitati Consiliari, si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2022.

Il Consiglio di Amministrazione

[GRI 2-9]

[GRI 2-10]

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto nel 2022 da **13 membri**, eletti dall'Assemblea¹³. Il Consiglio di Amministrazione, che svolge la funzione di supervisione strategica, è chiamato a deliberare sugli indirizzi di carattere strategico della Banca e a verificarne nel continuo l'attuazione assicurando una gestione sana e prudente.

La **nomina dei componenti** avviene sulla base del meccanismo del voto di lista da parte dell'assemblea dei soci. Sono legittimati a presentare una lista solo gli azionisti che al momento della consegna della stessa siano titolari, da soli o insieme ad altri, di una quota di partecipazione pari ad almeno l'1% delle azioni ordinarie. Tutti i candidati devono essere in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e soddisfare criteri di competenza e correttezza. Inoltre, lo Statuto prevede che almeno un quarto dei componenti delle liste sia in possesso dei requisiti di indipendenza e che almeno un terzo dei candidati sia appartenente al genere meno rappresentato.

Il Consiglio elegge un Presidente e può eleggere un Vice Presidente, nomina altresì un Amministratore Delegato, incaricato della conduzione dell'operatività aziendale volta a realizzare gli indirizzi e gli obiettivi aziendali strategici deliberati dal Consiglio di Amministrazione, e ne fissa i poteri gestori.

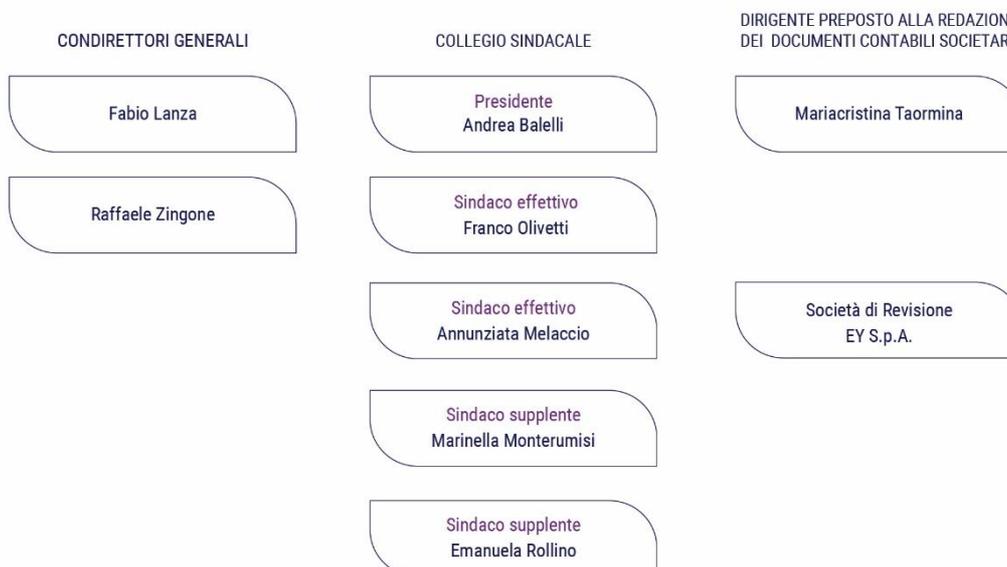
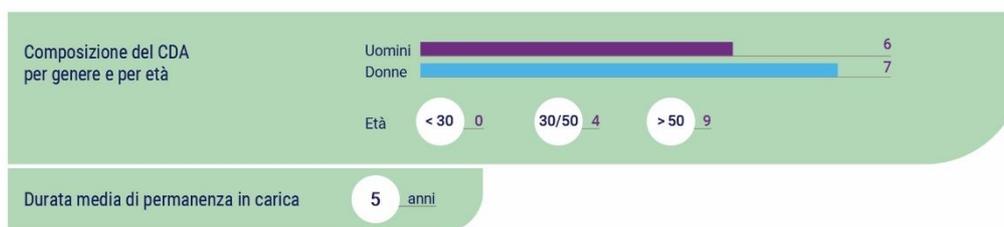
¹³ La composizione, le modalità di funzionamento, i poteri e i compiti attribuiti al Consiglio di Amministrazione sono definiti dalla legge e dallo statuto della Banca.

[GRI 405-1]
[GRI 2-9]
[GRI 2-11]

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATI



* Lead Independent Director ● Comitato Controlli e Rischi ● Comitato Remunerazione ● Comitato Nomine ▲ Esecutivo



Il 53,8% dei componenti dell'organo di governo è di genere femminile, il restante 46,2% è di genere maschile. Il 30,8% dei componenti ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre il restante 69,2% ha un'età superiore i 50 anni.

[GRI 2-9]

Al fine di garantire l'idoneità complessiva dell'organo amministrativo anche sui criteri di diversità e delle sfide future che la Banca si troverà ad affrontare, il Consiglio di Amministrazione raccomanda agli Azionisti di assicurare che all'interno dell'organo di governo siano presenti soggetti con **competenze diffuse e diversificate** quali: manageriali; regolamentari in ambito bancario e finanziario; di gestione e controllo dei rischi; di corporate governance; di digitalizzazione, innovazione e cyber security; di organizzazione aziendale e risorse umane; nonché in ambito ESG/sostenibilità sociale e ambientale. Per ulteriori dettagli in merito ai requisiti di professionalità dei membri dell'organo amministrativo, si veda il documento di Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2022.

Per ulteriori informazioni sulla composizione del massimo organo di governo e sulle procedure di nomina e selezione, si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2022.

Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi

[GRI 2-24]

Il sistema dei controlli interni di Gruppo Banca Ifis è costituito dalle regole, dalle procedure e dalle strutture organizzative che mirano ad assicurare, tra gli altri, il rispetto delle strategie aziendali, l'efficacia ed efficienza dei processi e la conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, le politiche, le procedure e i codici di condotta adottati dal Gruppo. Tutte le attività aziendali sono oggetto di controlli da parte delle stesse funzioni o Aree di business, owner dei diversi processi e attività (controlli di linea o di primo livello) di controlli da parte delle funzioni preposte di secondo livello (Risk Management, Compliance e Anti-Money Laundering) e di terzo livello (Internal Audit).

La funzione **Risk Management** identifica i rischi ai quali la Capogruppo e le società del Gruppo sono esposte e provvede alla misurazione e al monitoraggio periodico degli stessi attraverso specifici indicatori di rischio, pianificando le eventuali azioni di mitigazione per i rischi rilevanti. L'obiettivo è garantire una visione unitaria e integrata dei rischi cui il Gruppo è esposto, assicurando un'adeguata informativa agli organi di governo. Le attività del Risk Management sono oggetto di periodica rendicontazione agli organi aziendali tramite il Tableau de Bord, e, ove previsto, anche a Banca d'Italia e a Consob.

La struttura complessiva di governo e gestione dei rischi a livello di Gruppo è disciplinata nel **Risk Appetite Framework** e nei documenti che ne discendono, tenuti costantemente aggiornati in base alle evoluzioni del quadro strategico del Gruppo stesso. Con riferimento alle evoluzioni societarie del Gruppo, si segnala che viene prontamente avviato un percorso di allineamento e integrazione delle metodologie di governo e gestione dei rischi, nel rispetto delle specificità dei singoli business.

In particolare, il Gruppo ha definito una **Tassonomia dei Rischi** all'interno della quale sono descritte le logiche seguite nell'identificazione dei rischi attuali e/o potenziali a cui il Gruppo potrebbe essere esposto nel conseguimento dei propri obiettivi strategici e, per ciascuna tipologia, gli strumenti di prevenzione e mitigazione previsti.

La Capogruppo effettua una prima identificazione dei rischi partendo dalla lista di rischi minimi identificati dalla normativa di vigilanza e ampliandola con ulteriori rischi significativi emersi dall'analisi del modello di business e dei mercati di riferimento in cui operano le diverse società del Gruppo, delle prospettive strategiche, delle modalità operative e delle caratteristiche degli impieghi e delle fonti di finanziamento.

L'individuazione dei rischi e l'aggiornamento periodico della Tassonomia dei Rischi sono frutto di un lavoro congiunto delle funzioni di Controllo di secondo livello (Risk Management, Compliance, Anti-Money Laundering) e di terzo livello (Internal Audit), che annualmente si riuniscono ed esaminano, sulla base dei risultati della gestione dei rischi dell'anno precedente, l'eventuale introduzione di nuovi eventi di rischio e/o una variazione nella valutazione dei rischi potenziali. **L'Organismo di Vigilanza ha il compito di identificare e monitorare adeguatamente i rischi di cui al D. Lgs. 231/2001** assunti o assumibili

rispetto ai reali processi aziendali, tenendo costantemente aggiornata la mappatura delle aree di rischio e dei “processi sensibili”.

Il **Comitato Controllo e Rischi**, composto da membri del Consiglio di Amministrazione scelti tra gli Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, ha il compito di supportare, con un’adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

In materia di gestione del rischio, viene favorito lo sviluppo e la diffusione a tutti i livelli di una cultura del rischio integrata in relazione alle diverse tipologie di rischio ed estesa a tutto il Gruppo. In particolare, vengono sviluppati e implementati **programmi di formazione** per sensibilizzare i dipendenti sulle proprie responsabilità di rischio in modo che il processo di gestione del rischio non sia limitato a specialisti o funzioni di controllo. La cultura del rischio viene propagata agli amministratori e ai sindaci attraverso apposite sessioni di formazione e induction. Anche nei confronti dei dipendenti vengono realizzati dei corsi di risk induction, tenuti periodicamente dalla funzione Risk Management.

Le attività di controllo effettuate dalla **funzione Compliance** (controlli continuativi e verifiche), individuate sulla base della pianificazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, mirano a verificare l'efficacia delle misure organizzative richieste, proposte e attuate ai fini della gestione del rischio di non conformità, pertanto, si applicano a tutti gli ambiti in cui sussiste tale rischio. Gli esiti dei controlli sono formalizzati in relazioni che vengono condivise con le strutture aziendali competenti, alle quali è richiesto di fornire riscontro sulle azioni di rimedio individuate e sulla tempistica di realizzazione. Tali adempimenti sono soggetti al monitoraggio della funzione e alla rendicontazione periodica agli organi aziendali tramite il Tableau de Bord e, ove previsto, anche a Banca d'Italia e a Consob.

Riguardo alle normative per cui sono già previsti presidi specializzati (es: sicurezza sul lavoro o trattamento dei dati personali), i compiti della funzione Compliance possono essere graduati stabilendo, ad esempio, un coordinamento metodologico da parte dell'Unità Organizzativa, affinché questa possa fornire agli organi aziendali una visione complessiva dell'esposizione al rischio di non conformità. La funzione Compliance è comunque responsabile, in collaborazione con i presidi specialistici identificati, almeno della definizione delle metodologie di valutazione del rischio di non conformità, dell'individuazione delle relative procedure e della verifica della loro adeguatezza.

La funzione Compliance opera con due modalità di approccio:

- **ex ante:** consulenza a supporto del business, sia pianificata a monte, su ambiti normativi identificati e aggiornati con approccio risk-based e in linea con il Piano Strategico del Gruppo, sia "a chiamata" per specifiche esigenze (e.g. nuovi prodotti o nuove attività);
- **ex post:** verifiche di conformità come previsto dal Piano di compliance annuale e controlli continuativi, i cui risultati vengono condivisi con le funzioni interessate, riportati al CdA nel Tableau de Bord e comunicati a Banca d'Italia.

FUNZIONE COMPLIANCE



Inoltre, ogni volta in cui venga dato avvio a un progetto rilevante (come acquisizioni, lancio di nuovi prodotti, avvio di nuove attività), la funzione Compliance partecipa attivamente fornendo indicazioni anche operative sulla gestione corretta del rischio di non conformità, ad esempio, in termini di presidi e controlli da istituire, normative di cui tenere conto, azioni di monitoraggio da attivare.

Per sviluppare una cultura diffusa basata sul principio di legalità, che coinvolga l'organizzazione a tutti i livelli, sono effettuati **aggiornamenti** e gestiti **programmi di formazione** per i dipendenti del Gruppo, al fine di assicurare l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze necessarie per il rispetto di obblighi di legge, regole interne e normative di settore. I programmi di formazione sono stati messi a disposizione dei dipendenti del Gruppo anche per tutto l'esercizio 2022. La funzione Compliance informa le strutture interessate delle evoluzioni normative ritenute rilevanti al fine di dare avvio al processo di monitoraggio e di recepimento dei cambiamenti normativi, attua interventi formativi in autonomia o dà stimolo all'attivazione di eventi formativi più estesi con il coinvolgimento della funzione Human Resources.

La **funzione Anti-Money Laundering** effettua **controlli sistematici di secondo livello** in relazione al rischio di **riciclaggio e di finanziamento del terrorismo**, volti a verificare la corretta applicazione delle procedure ai processi operativi, produce Key Risk Indicator rappresentativi degli elementi di rischio più significativi da tenere monitorati ed effettua l'esercizio di autovalutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo con cadenza annuale. L'esito delle verifiche effettuate e il piano di azione sono condivisi con il Management di riferimento. Tali controlli e indicatori sono, inoltre, esposti trimestralmente nel Tableau de Bord e portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e, ove previsto, anche a Banca d'Italia. La funzione Anti-Money Laundering monitora, inoltre, l'evoluzione normativa di competenza, dando informativa alle strutture impattate e attivandosi per i necessari adeguamenti compresi, se necessario, quelli ai processi e alla normativa interna. Al fine di garantire un'efficace applicazione della normativa antiriciclaggio, la funzione cura altresì la realizzazione di **programmi di formazione del personale** che garantiscano una piena consapevolezza delle finalità, dei principi degli obblighi e delle responsabilità aziendali in materia di contrasto al riciclaggio.

La funzione di revisione interna (**Internal Audit**) controlla, in un'ottica di controlli di terzo livello, il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi aziendali e valuta la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle diverse componenti del Sistema dei Controlli Interni. L'attività di revisione condotta dalla funzione Internal Audit è, quindi, trasversale a tutti i processi aziendali.

Al fine di individuare eventuali andamenti anomali o violazioni della regolamentazione interna e di valutare la funzionalità del Sistema dei Controlli Interni nel suo complesso, alla funzione Internal Audit è attribuita, in particolare, la **responsabilità delle verifiche sulla corretta applicazione delle disposizioni interne**.

La funzione Internal Audit opera sulla base della pianificazione approvata dal Consiglio di Amministrazione; a questa si aggiungono interventi non pianificati per specifiche necessità e/o richieste dei principali Organi aziendali o di vigilanza esterni. Gli esiti degli audit sono condivisi con l'unità organizzativa di riferimento e con le funzioni di controllo di secondo livello, quindi inviati al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi. La funzione Internal Audit, inoltre, si relaziona periodicamente con gli Organi aziendali anche tramite la presentazione di specifiche rendicontazioni di sintesi (Relazioni annuali e Tableau de Bord trimestrali) che, ove previsto, sono oggetto di trasmissione anche a Banca d'Italia o a Consob.

Il valore dell'etica: Il Codice Etico

[GRI 2-23]

Gruppo Banca Ifis **aderisce** alle finalità e alle indicazioni del **Codice di Corporate Governance** ed è dotata di un sistema di governance in linea con i principi contenuti nello stesso e con le raccomandazioni formulate da Consob in materia nonché, in generale, con le best practice, il cui obiettivo è garantire adeguate ripartizioni di responsabilità e poteri attraverso un corretto equilibrio tra funzioni di gestione e di controllo.

In ottemperanza alle disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" Gruppo Banca Ifis rende disponibili il Codice Etico e il regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il **Codice Etico** di Gruppo delinea l'insieme di principi, valori, diritti, doveri e responsabilità assunti e adottati nei confronti di tutti i portatori d'interesse con i quali le società del Gruppo entrano in relazione al fine di assicurare il perseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico fornisce un insieme di norme comportamentali fondate sui principi di correttezza, lealtà e coerenza, volte al rafforzamento, nel continuo, degli standard etico-comportamentali dei suoi destinatari e alla creazione di una cultura comune all'interno del Gruppo. Inoltre, rappresenta uno strumento in costante aggiornamento, fondamentale per preservare la reputazione fondata sulla fiducia e sull'affidabilità delle persone, garantire una creazione di valore sostenibile nel tempo e, quando necessario, riconoscere i nuovi principi che l'evoluzione socio-culturale impone di considerare. I valori in esso contenuti guidano le scelte e le iniziative adottate dal Gruppo, la definizione dei processi interni e le condotte dei soggetti che in esso operano.

Il Codice Etico ad oggi in vigore è stato approvato il 22 dicembre 2016 ed **è stato oggetto di costante aggiornamento, da ultimo in data 27 ottobre 2022**. Nello specifico, la revisione si risolve nel richiamo alla normativa interna per le modalità di gestione di specifiche categorie di fornitori ai quali, per la tipologia di contratti/servizi e dell'assenza di rischi connessi, non è richiesta l'accettazione contrattuale dei principi riportati nel Codice Etico.

Con particolare riferimento ai fattori ESG, Gruppo Banca Ifis intende diffondere e consolidare una cultura di rispetto dell'ambiente e della correttezza sociale, promuovendo comportamenti responsabili, dando adeguata informazione e formazione e chiedendo di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili. Gruppo Banca Ifis ha quindi identificato nel Codice Etico uno strumento utile alla diffusione di tali principi, in quanto chiede ai destinatari di considerare le conseguenze ambientali e sociali di ogni comportamento adottato durante la propria attività lavorativa, favorendo azioni responsabili¹⁴.

In linea con i principi previsti dal Codice Etico, tutte le persone del Gruppo devono mantenere un comportamento eticamente corretto nei rapporti con dipendenti e collaboratori, clienti, debitori, fornitori, Pubblica Amministrazione, azionisti e con la comunità finanziaria. Non sono accettabili comportamenti illegali o eticamente scorretti, anche con riferimento a disposizioni di legge, codici e regolamenti adottati dal Gruppo.

Il modello di gestione aziendale

[GRI 2-24]

Gruppo Banca Ifis, con la volontà di assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione dell'attività aziendale, a tutela del proprio ruolo istituzionale e della propria immagine, delle aspettative degli azionisti e di coloro che lavorano per e con il Gruppo, ha scelto di adottare un **Modello Organizzativo e di Gestione (MOG)** in linea con quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Si tratta di un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità funzionale alla realizzazione e alla gestione diligente di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Il Modello – adottato nel 2004 e mantenuto costantemente allineato alle novità normative – **si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente da Sistemi dei Controlli Interni e dalle regole di Corporate Governance di Banca Ifis**. Analoga impostazione è applicata dalle società del Gruppo.

Banca Ifis, ritenendo inoltre che il Modello costituisca parte fondamentale degli strumenti di politica aziendale di Gruppo, estende gli strumenti organizzativi presenti al suo interno alle società controllate, per quanto applicabili. A tal fine è prevista una **funzione di supporto metodologico**, nella Direzione General Counsel della Capogruppo, **per le attività di tutti gli Organismi di Vigilanza del Gruppo** con il compito di redigere e mantenere, previa validazione da parte della funzione di Compliance e con il supporto di eventuali altre funzioni coinvolte, il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, provvede a redigere ed aggiornare, con il supporto della funzione Compliance, la Parte Generale dei Modelli Organizzativi, mentre con riferimento alla Parte Speciale dei Modelli Organizzativi, coordina la funzione Organizzazione affinché apporti gli opportuni aggiornamenti di competenza.

¹⁴ All'atto della formalizzazione di contratti o accordi con i fornitori il Codice potrà, secondo le indicazioni della normativa interna, essere espressamente richiamato quale documento vincolante, la cui violazione ha conseguenze anche di natura contrattuale.

Il Modello ricomprende, tra le fattispecie di illecito previste, anche tipologie di reato strettamente connesse a temi non finanziari, come reati societari (corruzione attiva e passiva), reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, reati ambientali e reati connessi alla tratta e allo sfruttamento di persone e all'impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare, nonché reati tributari, reati contro il patrimonio culturale e delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti.

A fronte degli aggiornamenti normativi intervenuti nel corso del 2022, il **Modello** di Capogruppo **è stato oggetto di revisione**. Le modifiche effettuate, come previsto dagli iter deliberativi interni, sono state sottoposte all'Organismo di Vigilanza di Capogruppo e al Consiglio di Amministrazione, per verifica e successiva approvazione. La revisione risponde all'esigenza di tutela della Banca e del Gruppo, attraverso il recepimento delle novità normative e organizzative intervenute, innanzitutto attraverso l'informazione dei fruitori – cioè i dipendenti, dirigenti e collaboratori del Gruppo chiamati a conformare la loro attività a quanto in Modello – e, secondariamente, dei suoi lettori eventuali – cioè gli Inquirenti chiamati a valutarne effettività e adeguatezza.

Il **compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza** dei Modelli Organizzativi è affidato all'**Organismo di Vigilanza** della Capogruppo e agli Organismi di Vigilanza delle Controllate ove presenti, dotati di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Una funzione fondamentale di coordinamento e integrazione, nonché di garanzia del mantenimento dei necessari flussi informativi da parte degli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo, è attualmente svolta dal Responsabile della funzione Internal Audit e dal Responsabile della funzione Compliance di Gruppo Banca Ifis, componente di tutti gli Organismi di Vigilanza.

1.4 Governance della sostenibilità

I ruoli e compiti in materia di sostenibilità di Gruppo Banca Ifis sono definiti in linea con gli obiettivi del piano industriale in materia di governance di sostenibilità. Di seguito sono indicate, in riferimento ai diversi Organi e Funzioni aziendali, le principali responsabilità in materia di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione

La funzione di supervisione strategica è svolta dal Consiglio di Amministrazione, il quale ai sensi delle Disposizioni è chiamato a **deliberare sugli indirizzi di carattere strategico della Banca** e a **verificarne nel continuo l'attuazione** assicurando una sana e prudente gestione. In particolare, nell'attività di definizione delle strategie aziendali del Gruppo, considera gli obiettivi di finanza sostenibile e, in particolare, l'integrazione dei fattori ESG nei processi relativi alle decisioni aziendali.

[GRI 2-12]

Il Consiglio di Amministrazione ha intrapreso il percorso della sempre maggiore integrazione dei criteri ESG all'interno del modello di business del Gruppo. A tal fine, ha approvato il **nuovo piano industriale per il biennio 2022-2024** che fissa obiettivi e impegni precisi in ambito ESG con interventi concreti per sviluppare in quest'ottica il core business di Gruppo Banca Ifis.

Per il controllo della due diligence del Gruppo e per la gestione del suo impatto su economia, ambiente e persone, il Consiglio di Amministrazione supervisiona il processo di assetto organizzativo – di cui ha esclusiva competenza – attraverso il monitoraggio almeno trimestrale dei risultati riportati nelle relazioni finanziarie trimestrali e nel bilancio annuale. Inoltre, l'Amministrazione coinvolge direttamente i propri stakeholder in questa attività tenendo in prima persona roadshow e conferenze in Italia, Europa e Stati Uniti.

[GRI 2-14]

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente la Dichiarazione Non Finanziaria che, in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards", rendiconta gli obiettivi e i risultati raggiunti in relazione ai temi ambientali, sociali e di governance materiali per il Gruppo. I risultati del processo di aggiornamento dell'analisi di materialità per l'identificazione dei temi materiali e dei principali impatti positivi e negativi – attuali e potenziali – generati su economia, ambiente e società, sono stati condivisi con l'Amministratore Delegato e con il Comitato di Sostenibilità e approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2023.

Il Comitato Controllo e Rischi

[GRI 2-9]

Il Comitato Controllo e Rischi ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al Sistema di controllo interno e gestione dei rischi nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche.

Per ulteriori informazioni sulla composizione, funzionamento e compiti del Comitato Controllo e Rischi si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2022.

Il Comitato di Sostenibilità

[GRI 2-13]

A conferma dell'impegno verso la responsabilità sociale d'impresa e a favore di una sempre maggiore integrazione dei criteri ESG nella mission e nel modello di business, Gruppo Banca Ifis ha costituito un **Comitato di Sostenibilità**, di natura manageriale, a livello della Capogruppo ed operante per l'intero Gruppo, che collabora con i competenti organi aziendali e le competenti strutture della Banca.

Il Comitato, avente ad oggetto tematiche ESG, supporta il Consiglio di Amministrazione nelle **attività di indirizzo strategico**, con l'obiettivo di definire nel medio e lungo periodo progettualità più rilevanti, assicurare il monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi prefissati e diffondere efficacemente la cultura aziendale della sostenibilità.

Fanno parte del Comitato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in qualità di Presidente del Comitato stesso, l'Amministratore Delegato e i manager a diretto riporto dell'AD, tra cui il Condirettore Generale Chief Commercial Officer e i Responsabili Direzione Communication, Marketing, Public Affairs & Sustainability, General Counsel, Direzione Centrale Npl e Human Resources. Il Presidente ha facoltà di invitare alle riunioni e di avvalersi del Condirettore Generale e Chief Operating Officer, degli altri esponenti aziendali e manager della Banca (ciascuno per gli ambiti e i progetti di competenza) e di consulenti terzi esperti di tematiche ESG.

Il Comitato si riunisce in forma di:

- Sottocomitato Environmental;
- Sottocomitato Social;
- Sottocomitato Governance.

Tra i **principali compiti** del Comitato ci sono:

- supporto al Consiglio di Amministrazione su attività di indirizzo strategico su tematiche ESG;
- integrazione dei fattori ESG nel Piano Industriale;
- funzioni di natura istruttoria, propositiva, consultiva e deliberativa, su iniziative, partnership e formazione su tematiche ESG;
- elaborazione annuale di un documento programmatico delle proprie progettualità.

Inoltre, nel corso del periodo di rendicontazione, il Comitato di Sostenibilità ha supportato attivamente le attività di indirizzo strategico in tema climate change, nonché le attività di allineamento rispetto alle Aspettative di Vigilanza di Banca di Italia. Il Comitato si riunisce, di norma, a cadenza mensile o bimestrale. Nel corso del 2022 **si sono tenute 8 riunioni del Comitato di Sostenibilità**, durante le quali sono stati trattati temi in ambito ESG quali, ad esempio: la Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021 ai sensi del D.Lgs. n. 254/2016, il processo di aggiornamento dell'analisi materialità ai fini della Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2022, il Task Force on Climate-related Financial Disclosures Report 2023, la materialità dei rischi climatici e ambientali (C&E) e processo di credito (c.d. Aspettative di vigilanza Banca d'Italia) e la definizione dei target di riduzione delle emissioni per la Net-Zero Banking Alliance (NZBA).

Il Gruppo ha definito la figura del **Sustainability Manager** (all'interno della Direzione Communication, Marketing, Public Affairs & Sustainability) per coadiuvare il Comitato di Sostenibilità nella definizione e nell'implementazione delle attività previste dal Piano di Sostenibilità e ha identificato i **Sustainability Ambassador** cui spetta il compito di presidiare la trasformazione dei processi di business in ottica climate all'interno delle principali Direzioni commerciali.

Inoltre, il Gruppo ha definito un modello decentrato per le attività relative alle tematiche ESG, dove ogni funzione della Banca ha identificato delle figure per coordinare e indirizzare le attività di competenza all'interno delle diverse aree.

Diffusione della cultura di sostenibilità

La diffusione della cultura di sostenibilità avviene all'interno del Gruppo anche grazie alla realizzazione di **attività formative dedicate alle tematiche ESG**.

A partire dalla costruzione del Modello di Leadership di Gruppo Banca Ifis, la sostenibilità è stata definita come una delle dieci *Core Competences* del modello stesso. Conseguentemente, attraverso la progettazione di Ifis Academy, il tema, in coerenza con il Modello di Leadership, è stato inserito in differenti iniziative di formazione in maniera più o meno esplicita in una logica di creazione del Mindset da un punto di vista culturale e comportamentale.

[GRI 2-17]

Nell'arco del 2022, il Gruppo ha portato avanti diverse iniziative a sostegno della diffusione e creazione di una cultura forte e sensibile in tema di sostenibilità. La tabella che segue sintetizza le principali tipologie di intervento.

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
Osservatorio della Sostenibilità	Della durata di 1,5 ore, rivolto a tutta la popolazione aziendale con l'obiettivo di condividere internamente le progettualità della Banca in materia di ESG: vi hanno partecipato 122 persone in modalità live streaming.
Incontro formativo	Un incontro formativo all'interno del piano predisposto per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Capogruppo, realizzato prevedendo il coinvolgimento di primarie società di formazione e di relatori interni al fine di creare il giusto equilibrio tra aggiornamento esterno e concreto posizionamento per le tematiche attinenti a fattori ESG: vi hanno partecipato 8 persone del CdA e 3 del Collegio Sindacale per una durata di 3 ore in modalità live streaming.
People Management Accelerator	Una sessione specifica all'interno del percorso di People Management Accelerator, iniziativa rivolta ai neo responsabili, durante la quale è stato affrontato il tema della sostenibilità dal punto di vista del ruolo manageriale e di valorizzazione delle risorse: vi hanno partecipato 66 persone per una durata 4 ore in modalità live streaming.
Corsi e-learning	Due corsi e-learning "Molestie di genere nei luoghi di lavoro" e "Unconscious bias", della durata di 45 minuti ciascuno, messi a disposizione per tutti i dipendenti attraverso la Piattaforma Ifis Talent e che sono stati fruiti da 73 persone.
Legal Impact, ESG e Sostenibilità d'impresa per il settore Legale	Partecipazione di due persone al percorso formativo, organizzato da Cottino Social Impact Campus, "Legal Impact, ESG e Sostenibilità d'impresa per il settore Legale" della durata totale di 20 ore e che finirà nel 2023.

Il Gruppo si impegna inoltre a diffondere la cultura della sostenibilità internamente all'azienda, grazie al rafforzamento della comunicazione interna in ambito ESG, l'organizzazione di webinar dedicati, contest e survey interni sulla sostenibilità (e.g. Contest dedicato European Mobility Week) e l'ampliamento della narrativa interna con il continuo racconto di tutte le attività e i progetti attraverso news dedicate.

Banca Ifis ha inoltre aderito al primo Osservatorio "ESG Culture Lab" – in collaborazione con Eikon Strategic Consulting e AdnKronos – volto a mappare la cultura ESG individuale, della Banca e del Sistema Paese a partire dall'ascolto interno, con l'obiettivo di sensibilizzare e coinvolgere i dipendenti sui valori e comportamenti sostenibili non solo aziendali ma anche individuali.

Sistemi incentivanti di breve e lungo periodo legati ai temi ESG

Per l'esercizio 2022 sono stati introdotti nell'ambito dei sistemi incentivanti di breve e lungo periodo **obiettivi di finanza sostenibile** che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ESG.

Sistemi incentivanti di breve e lungo periodo legati ai temi ESG

Il **sistema retributivo di breve termine** di tutto il personale più rilevante¹⁵ prevede obiettivi di Gruppo finalizzati a promuovere il successo sostenibile della Banca anche sulla base di parametri ESG, da misurare mediante specifici indicatori all'interno della performance scorecard assegnata ai singoli destinatari.

Il **piano Incentivante di Lungo Termine (LTI Plan 2021-2023)**, di cui sono destinatari allo stato attuale l'Amministratore Delegato della Banca e alcuni membri del Top Management del Gruppo (per questi ultimi prevalentemente Dirigenti con Responsabilità Strategiche la cui durata del Piano è 2022-2023), prevede specifici obiettivi ESG.

¹⁵ Il Personale Più Rilevante viene individuato seguendo i criteri quantitativi e qualitativi definiti dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia.

1.5 Gestione dei rischi connessi ai temi ESG

Il Gruppo, nel corso degli anni e in linea con le richieste dell'art. 3 del D. Lgs. 254/2016, ha attivato processi e definito specifiche responsabilità per identificare e gestire i principali rischi connessi ai temi ESG. Di seguito viene presentato, per ciascun tema materiale, la natura dei rischi ad essi connessi e i principali rischi e le relative modalità di gestione attualmente realizzate. Nei successivi paragrafi vengono riportati degli approfondimenti specifici in riferimento ad alcuni temi e rischi riportati nella tabella sottostante.

Principali rischi legati ai temi non finanziari

Per ciascun tema materiale Gruppo Banca Ifis ha identificato la natura dei rischi ad essi connessi e le relative modalità di gestione attualmente realizzate, di cui si fornisce una sintesi nella tabella seguente.

Temi materiali	Natura dei rischi	Principali rischi	Principali presidi/azioni di mitigazione
Sostegno all'imprenditoria e inclusione finanziaria	Reputazionali; Conformità / Operativi; Credito	<ul style="list-style-type: none"> Inadempienze ed errori nella gestione dell'operatività legata alle iniziative di inclusione finanziaria con conseguenti effetti reputazionali o in termini di rischio di credito 	<ul style="list-style-type: none"> Politica per la gestione del credito e procedure per la gestione della finanza agevolata Iniziative di info/formazione territoriali
Benessere dei dipendenti	Reputazionali; Conformità / Operativi	<ul style="list-style-type: none"> Infortunio di dipendente sul luogo di lavoro Malattie professionali Danni imputabili all'insufficiente sicurezza e/o salubrità di luoghi e strumenti di lavoro Questioni interpretative a seguito dell'attuazione del nuovo modello di smart working adottato con la firma dell'accordo sindacale del 18 marzo 2022 Lamentele e contestazioni applicative derivanti dalla persistenza di provvedimenti normativi sul diritto allo smart working per determinate categorie di lavoratori, nati in fase emergenziale e poi prorogati 	<ul style="list-style-type: none"> Manuale integrato Sicurezza e Ambiente Iniziative di formazione sulle pratiche e procedure in materia di salute e sicurezza Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) Chiarimenti in tema di applicazione del nuovo modello di smart working, attraverso materiale informativo a 360° pubblicato all'interno dell'apposita sezione "MyIfisWork" nella Intranet aziendale Gestione e chiarimento, da parte della funzione HR, delle singole lamentele e contestazioni riguardanti l'applicazione dei provvedimenti normativi sul diritto allo smart working per determinate categorie di lavoratori
Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti	Reputazionali	<ul style="list-style-type: none"> Contenziosi passivi legati alla gestione del rapporto di impiego o alla selezione del personale, relativamente allo svolgimento del rapporto di lavoro in tutte le sue articolazioni. A titolo esemplificativo ma non esaustivo: dagli aspetti retributivi ai livelli di inquadramento, allo sviluppo di carriera, alla formazione, ecc. 	<ul style="list-style-type: none"> Politica di gruppo per la gestione del personale dipendente Sistema di welfare aziendale Politiche in materia di remunerazione e incentivazione Ifis Academy
Diversità e inclusione	Conformità / Operativi; Reputazionali	<ul style="list-style-type: none"> Richieste di risarcimento per eventuali forme di discriminazione motivate da identità di genere, disabilità, età, religione, nazionalità, razza, convinzioni personali, ecc. Danni reputazionali e di immagine Controversie con il personale per molestie e mobbing 	<ul style="list-style-type: none"> Codice etico Whistleblowing Politiche in materia di remunerazione e di incentivazione
Integrità aziendale e lotta alla corruzione	Reputazionali; Conformità / Operativi	<ul style="list-style-type: none"> Frode interna, riconducibile ai dipendenti del Gruppo e agli Agenti che collaborano col Gruppo Pratiche di recupero aggressive e/o comportamento anomalo da parte dei recuperatori esterni e degli agenti Frode esterna, riconducibile alle Società di Recupero e/o agli Agenti in attività finanziaria Coinvolgimento, anche inconsapevole, del Gruppo in attività di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo 	<ul style="list-style-type: none"> Codice Etico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 Whistleblowing Presidi ad hoc rivolti agli agenti del Gruppo Controlli sistematici in materia di riciclaggio e finanziamento al terrorismo Formazione dei dipendenti
Data protection	Reputazionali; Conformità / Operativi	<ul style="list-style-type: none"> Perdita o utilizzo inappropriato di dati del Gruppo derivanti da minacce interne o 	<ul style="list-style-type: none"> Presidio organizzativo accentrato per la gestione della Privacy e della Security del Gruppo

Temi materiali	Natura dei rischi	Principali rischi	Principali presidi/azioni di mitigazione
		esterne che coinvolgono personale o sistemi informativi <ul style="list-style-type: none"> • Attacchi informatici mediante campagne di Phishing agevolati dalle nuove modalità di lavoro da remoto introdotte a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19 	<ul style="list-style-type: none"> • Misure organizzative per la gestione dei dati personali • Misure organizzative per la continuità operative • Procedure per la gestione degli incidenti informatici • Formazione dei dipendenti
Impegno per la comunità	Reputazionali	<ul style="list-style-type: none"> • Effetti reputazionali derivanti da eventi negativi con impatto sociale che riguardano i destinatari delle donazioni/ partner delle iniziative effettuate dal Gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • Presidio organizzativo accentrato per la gestione delle iniziative
Finanza sostenibile e climate change	Reputazionali; Credito	<ul style="list-style-type: none"> • Effetti reputazionali derivanti da eventi negativi che riguardano l'azienda (operante in settori ad alto impatto ambientale e/o sociale) finanziata dal Gruppo • Insolvenza o peggioramento del merito creditizio delle controparti verso cui il Gruppo è esposto 	<ul style="list-style-type: none"> • Leasing: settori di attività esclusi • Identificazione di settori maggiormente a rischio reputazionale nell'ambito della politica delle OMR (Operazioni a Maggior Rilievo)
Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi	Reputazionali; Conformità / Operativi	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dell'insoddisfazione della clientela con conseguente turnover negativo • Riduzione della percezione di affidabilità e sicurezza nei confronti del Gruppo e dei servizi offerti • Rischi operativi e conseguenti effetti reputazionali in ambito trasparenza, idoneità, informativa e rapporto fiduciario con la clientela 	<ul style="list-style-type: none"> • Processo per l'approvazione di nuovi prodotti e servizi, l'avvio di nuove attività, l'inserimento in nuovi mercati • Comitato prodotti • Ricerca continua nell'efficientamento dei processi operativi al fine di ridurre i tempi di risposta alla clientela • Presidio organizzativo accentrato di gestione della comunicazione con la clientela • Meccanismi per la gestione di reclami • Procedura Organizzativa Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari
Innovazione digitale	Reputazionali	<ul style="list-style-type: none"> • Malfunzionamento o indisponibilità delle nuove tecnologie • Insoddisfazione della clientela con potenziali contestazioni o perdita della clientela stessa 	<ul style="list-style-type: none"> • Politica per la pianificazione strategica ICT (rif. Politica di Gruppo per la pianificazione strategica in ambito ICT) • Politica di gestione degli Incidenti (rif. PO - Gestione Incidenti Operativi ICT) • Politica di gestione Change Management (rif. Procedura Organizzativa Change Management) • Politica per la gestione progetti (rif. Politica di gestione delle iniziative progettuali di Gruppo) • Politica per il Monitoraggio (rif. Politica di Gruppo per il Monitoraggio e la misurazione performance e Procedura Organizzativa per il monitoraggio continuativo delle minacce e delle vulnerabilità di sicurezza)
Impatti ambientali diretti	Reputazionali; Conformità / Operativi	<ul style="list-style-type: none"> • Danni ambientali provocati dal mancato rispetto delle norme in materia di gestione ambientale o dall'adozione di prassi ed operatività non appropriate • Percezione negativa dell'immagine e della reputazione del Gruppo derivante dagli eventi negativi sopra riportati • Rischi Climatici e Ambientali • Danni ad asset di proprietà di Gruppo Banca Ifis a seguito di eventi esterni (e.g.: terremoti, frane, inondazioni) che possono causare l'interruzione dell'operatività • Lamentele e contestazioni • Mancata riduzione dei target in termini di emissioni finanziate 	<ul style="list-style-type: none"> • Manuale integrato Sicurezza e Ambiente • Politica del Gruppo in materia ambientale • La banca incorpora i rischi Climatici e Ambientali nelle proprie strategie aziendali, nella governance e nei framework RM, al fine di mitigare tali rischi e rispettare i requisiti normativi
Relazione con la catena di fornitura	Reputazionali; Conformità /Operativi; Legali; ESG; di concentrazione; di sub-esternalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione della qualità o interruzione dei servizi resi • Violazione di norme cogenti e conseguente sanzionamento • Perdita di quote di mercato • Rischi reputazionali derivanti dagli eventi di cui sopra (e.g. sanzioni rese pubbliche, incapacità di offrire i servizi contrattualizzati) 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione di una sourcing strategy aziendale • Analisi dei profili amministrativi, organizzativi, patrimoniali e reputazionali del fornitore • Analisi dei profili ICT e di sicurezza dei dati • Definizione di appositi standard contrattuali al fine di mitigare i rischi individuati (e.g. divieti di sub-esternalizzazione a determinate condizioni) • Analisi nel continuo dei livelli dei servizi erogati dal fornitore, alla luce di quanto garantito nel contratto

Temî materiali	Natura dei rischi	Principali rischi	Principali presidi/azioni di mitigazione
		<ul style="list-style-type: none"> Perdite economiche (o necessit� di accantonare somme di denaro) legate ai contenziosi di varia natura (e.g. contenziosi con clienti/fornitori) 	<ul style="list-style-type: none"> Definizione di exit strategy nel caso si rendesse necessario interrompere il rapporto con il fornitore

Gestione dei rischi legati al climate change

L'analisi delle aspettative di vigilanza ha dato luogo all'avvio di una progettualit  con lo scopo di **integrare i fattori ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo e controllo, nel risk management framework e nella disclosure**. Il piano pluriennale di allineamento alle Aspettative di Vigilanza in materia di rischi climatici e ambientali, posto in essere da Banca Ifis e consegnato a Banca d'Italia a inizio 2023, si articola in *stream* progettuali che coinvolgono diverse aree.

Tra le attivit  gi  intraprese da Banca Ifis troviamo l'esercizio di **materiality assessment**, funzionale **all'individuazione dei fattori di rischio climatici** e ai meccanismi causali secondo cui tali fattori si trasferiscono ai rischi tradizionali (canali di trasmissione).

Per quanto riguarda i fattori di rischio, si riconoscono i rischi fisici e i rischi di transizione. In particolare, per quanto riguarda i **rischi fisici** sono stati analizzati eventi climatici avversi, di natura cronica o acuta, e tra questi sono stati individuati quelli rilevanti per il contesto in cui opera Banca Ifis. Tali effetti sono stati analizzati sulla base di diversi elementi quali, ad esempio, la georeferenziazione del portafoglio, dell'operativit  aziendale e, pi  in generale, dei principali assets considerati importanti per la continuit  operativa. In riferimento invece ai **rischi di transizione** i driver identificati sono raggruppati in tre categorie: l'innovazione tecnologica; la regolamentazione in evoluzione; le preferenze dei consumatori.

Le risultanze dell'esercizio di *materiality assessment* nonch  la metodologia, la descrizione dei canali di trasmissione e le azioni di mitigazione e di adattamento intraprese per ciascun rischio potenziale identificato verranno pubblicate nel corso del 2023 all'interno del report TCFD a cui si rimanda per una rappresentazione dettagliata del tema.

Tra le ulteriori attivit , Banca Ifis ha inoltre avviato nel corso del 2022 un percorso per rafforzare l'attuale **framework creditizio in ottica ESG**. A tal fine, la Banca ha definito gli **elementi chiave di perimetro** (i.e. settore, controparte e operazione) e di **processo** (e.g. politiche creditizie, processo di concessione creditizia) che definiranno il nuovo framework. **A livello di settore**, sono stati individuati i settori maggiormente esposti ai rischi ESG in linea anche con le evidenze dell'esercizio di *materiality assessment*. **A livello di controparte**, la Banca ha invece dapprima individuato una lista di data provider per la fornitura dei dati su ciascun elemento ESG propedeutico alla definizione di uno score ESG complessivo a livello di controparte, e ha poi definito i requisiti minimi per la selezione del provider (e.g. livello di copertura, granularit , numerosit  dei KPI, completezza informativa, metodologia utilizzata per le proxy, frequenza di aggiornamento). A valle delle relative analisi comparative, la Banca ha quindi selezionato un data provider per indirizzare le varie esigenze informative in ambito ESG score di controparte. Infine, **a livello di operazione**,   stato deciso di valutare, ove necessario, le modalit  di individuazione delle operazioni "green".

Definito il perimetro di applicazione di cui sopra,   stato avviato il processo di definizione del framework creditizio rafforzato attraverso:

- la **definizione del ruolo delle politiche creditizie** nello steering e presidio dei rischi ESG in fase di *underwriting*;
- una prima definizione della **modalit  di utilizzo dello score ESG** e le relative **modalit  di steering dell'origination** in base alle valutazioni settoriali e di controparte a livello di Capogruppo e, ove rilevante, legal entity;
- una prima **identificazione dei parametri e delle soglie per l'attivazione del processo rafforzato di underwriting creditizio** (e.g. size e tipologia di prodotto/legal entity).

Nel corso del 2023, la Banca proceder  alla finalizzazione del disegno del nuovo processo creditizio rafforzato in ottica ESG per poi avviare la fase di declinazione operativa.



2.

L'analisi di materialità

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



2.1 Il processo di analisi di materialità 2022

Secondo il principio di "materialità", i temi da considerare per l'inclusione nella Dichiarazione di carattere Non Finanziario, alla luce del principio di rilevanza richiamato dall'art. 3 del D. Lgs. 254/2016, sono specifici e collegati alle circostanze aziendali, tenendo conto di situazioni concrete e di considerazioni settoriali. Tali temi riflettono gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui loro diritti umani¹⁶.

Il processo di analisi di materialità sinora adottato da parte delle imprese è stato articolato secondo un approccio che, in coerenza con gli standard e secondo quanto realizzato dal mercato, prevedeva la determinazione della rilevanza delle tematiche sulla base di informazioni strategiche, del coinvolgimento del management e delle aspettative dei principali stakeholder. Già nel corso del 2019 la pubblicazione delle linee guida CE sulla comunicazione delle informazioni legate al clima aveva introdotto il concetto di «**double materiality** (*impact materiality* e *financial materiality*)», richiamato poi dalle linee guida della BCE sui rischi climatici e ambientali. Tale concetto è stato ripreso nel 2021 nella proposta di una nuova **direttiva europea in ambito di rendicontazione di sostenibilità (CSRD)**, che ha adottato il concetto di Doppia Materialità tra i principali cardini del reporting futuro di sostenibilità. L'implementazione di tale principio da parte delle imprese che già oggi redigono la Dichiarazione Non Finanziaria è previsto a partire dal 1° gennaio 2024 (reporting 2025 su FY 2024).

Ad oggi il riferimento seguito dal Gruppo per il processo di materialità, in attesa dell'entrata in vigore della Direttiva CSRD sopra menzionata, è la **Global Reporting Initiative** che all'interno del GRI Standard 3 "Material Topics" richiede di valutare quali sono gli effetti che l'azienda provoca sulla società e sull'ambiente circostante (*impact materiality*).

Gruppo Banca Ifis ha avviato un progressivo percorso di aggiornamento del processo di analisi di materialità. Il metodo adottato per svolgere l'analisi di materialità per il 2022 è stato definito coerentemente con le principali evoluzioni normative e l'aggiornamento dei principali standard e linee guida nazionali e internazionali in materia di rendicontazione non finanziaria, in particolare:

- Linee Guida 2019/C 209/01 "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: Integrazione concernente la comunicazione di informazioni relative al clima" della Commissione europea (2019);
- GRI Standard 3 – Material Topic della Global Reporting Initiative (2021);
- Proposta di direttiva della Commissione europea sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale - *Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD* (2021);
- Definizione di *impact materiality* a partire dalla definizione di *double materiality* - European Sustainability Reporting Guidelines 1 EFRAG (Draft ESG 1).

[GRI 3-1]

Il processo di analisi di materialità **si articola in 5 fasi**, illustrate nei paragrafi seguenti:

1. Analisi di contesto e identificazione dei nuovi temi e impatti;
2. Stakeholder engagement esterno;
3. Coinvolgimento del management;
4. Aggiornamento degli impatti dalle evidenze dell'engagement e approfondimento degli impatti generati;
5. Definizione dell'analisi di materialità.

Analisi di contesto e identificazione dei nuovi temi e impatti

La prima fase del processo di analisi di materialità si è basata su **analisi di contesto interno ed esterno** per **identificare gli impatti generati – positivi o negativi – connessi ai temi potenzialmente rilevanti per Gruppo Banca Ifis** secondo quanto previsto dai nuovi standard di rendicontazione, nonché recepire le principali evoluzioni di contesto interno ed esterno ai fini della **costruzione della tassonomia degli impatti e dei temi oggetto dell'analisi**. Questa attività ha portato all'**aggiornamento dei temi potenzialmente rilevanti** per Gruppo Banca Ifis e all'identificazione di una **lista di possibili impatti generati** dal Gruppo in riferimento alle tematiche ESG.

¹⁶ GRI 1: Principi Fondamentali 2021.

Stakeholder engagement esterno

[GRI 2-29]

In linea con i riferimenti metodologici sopra citati, al fine di verificare sul campo gli impatti effettivamente percepiti da stakeholder esperti del Gruppo e di rilevare informazioni utili alla valutazione degli impatti, è stata effettuata **un'attività di ascolto** di alcune rappresentanze qualificate/opinion leader esperti per ciascun tema.

Si è pertanto proceduto al coinvolgimento, tramite la condivisione di una survey, di **34 stakeholder** esterni, divisi secondo le seguenti categorie:

- Clienti, attuali e prospect;
- Fornitori strategici;
- Mondo accademico;
- Associazioni di categoria;
- Associazioni del terzo settore.

Al fine di poter avviare una riflessione sugli impatti generati dal Gruppo mediante le proprie attività, a tutti gli stakeholder coinvolti nel processo è stato richiesto di **valutare**, in una scala da 1 a 5, gli **impatti generati dal Gruppo**, ovvero la **capacità del Gruppo di generare impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, sull'economia, l'ambiente e/o la società, in riferimento alle tematiche ESG**.

In questa fase, sono inoltre stati approfonditi i principali materiali relativi alle iniziative di ascolto rivolte ai dipendenti realizzate nel corso del 2022 da Gruppo Banca Ifis.

Coinvolgimento del management

I temi potenzialmente rilevanti sono stati, inoltre, sottoposti ad una valutazione quali-quantitativa da parte del top management di Gruppo Banca Ifis, tramite **15 incontri one-to-one in profondità**.

Ad ogni rappresentante del top management è stato richiesto di esprimere una valutazione (su una scala da 1 a 5) sulla **capacità del Gruppo di generare impatti** – positivi/negativi – sull'economia, l'ambiente e le persone in relazione ai temi potenzialmente rilevanti identificati nella fase 1. Nel corso del processo di stakeholder engagement sono state raccolte ulteriori riflessioni circa la rilevanza complessiva dei temi trattati e i presidi introdotti da Gruppo Banca Ifis per mitigare gli impatti generati negativi e rafforzare gli impatti generati positivi.

Aggiornamento degli impatti dalle evidenze dell'engagement e approfondimento degli impatti generati

Al fine di procedere a un approfondimento degli effetti generati dagli impatti identificati, anche grazie all'attività di stakeholder engagement, gli impatti generati da Gruppo Banca Ifis sono stati **classificati e approfonditi in termini di «significatività e probabilità»** utilizzando un **tool di assessment** coerente con i principali framework di riferimento e il contesto specifico dell'organizzazione.

Definizione dell'analisi di materialità

Il **punteggio finale di *impact materiality*** è dato dall'aggregazione (media ponderata) dei seguenti contributi utilizzati nell'analisi:

- la **valutazione degli impatti generati effettuata dai rappresentanti del top management** coinvolti tramite interviste one-to-one (peso assegnato pari a 50%). Tale valutazione è stata successivamente integrata grazie al contributo del Presidente di Gruppo Banca Ifis e del Comitato di Sostenibilità, a seguito di un incontro nel quale è stata svolta un'attività di fine tuning delle valutazioni espresse sulle diverse tematiche, al fine di garantire una coerenza d'insieme dei risultati emersi;
- la **valutazione degli impatti generati effettuata dagli stakeholder esterni** coinvolti tramite survey (peso assegnato

pari a 50%). Tale valutazione integra un fattore di ponderazione alle tematiche benessere dei dipendenti, valorizzazione e sviluppo dei dipendenti e diversità e inclusione, attribuito a seguito dell'analisi dei principali materiali relativi alle **iniziative di ascolto rivolte ai dipendenti** realizzate nel corso del 2022 da Gruppo Banca Ifis.

In continuità con l'esercizio precedente, è stata confermata una **soglia di rilevanza** ai fini della Dichiarazione Non Finanziaria 2022 **pari a 3,5** in grado di rappresentare in maniera significativa i temi su cui si registrano i principali impatti generati – positivi/negativi – su economia, ambiente e persone.

[GRI 3-2]

Nel **2022**, a seguito delle evidenze emerse nel processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, sono state effettuate le **seguenti modifiche**:

- integrazione del tema "**Relazione con la catena di fornitura**", a fronte della crescente rilevanza e diffusione del tema della gestione sostenibile della catena di fornitura;
- valorizzazione del **carattere trasversale del tema "Qualità del credito"**, in quanto tema trasversale all'operato di Gruppo Banca Ifis, la qualità del credito è trattata per l'anno 2022 non come tematica a sé stante, ma trasversalmente agli altri temi ove necessario;
- ridenominazione del tema "**Finanza sostenibile**" in "**Finanza sostenibile e climate change**", al fine di rendere più chiaro e specifico l'oggetto del tema materiale;
- unione dei temi "Qualità di prodotti e servizi" e "Trasparenza delle informazioni su prodotti e servizi": alla luce dell'affinità e complementarità delle tematiche trattate, durante la fase di coinvolgimento del top management, è emersa la volontà di aggregare i due temi in «**Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi**». Il punteggio assegnato al tema è pertanto una media dei punteggi ottenuti dai temi di partenza.

I temi materiali sono stati ricondotti ai **tre pilastri** della sostenibilità definiti da Gruppo Banca Ifis: **Ifis 4 Integrity**, **Ifis 4 Sustainable Business** e **Ifis 4 People**.

I risultati di tale processo sono stati successivamente condotti a una visione di sintesi attraverso la seguente tabella che contiene l'**associazione tra temi materiali e impatti generati** – positivi e negativi – maggiormente significativi per ciascuna tematica, oltre che del **contributo del tema agli SDGs** delle Nazioni Unite.

[GRI 2-29]
[GRI 3-2]
[GRI 3-3]

Temati materiali	Materialità dell'impatto ¹⁷	Principali Impatti generati	Sustainable Development Goals
Sostegno all'imprenditoria e inclusione finanziaria	◆◆◆◆◆	+ Contributo all'incremento dell'imprenditorialità del paese, con particolare attenzione per le PMI - Aumento della discriminazione nell'indirizzo dei finanziamenti e ostacolo verso alcune categorie nell'accedere a condizioni favorevoli di linee di credito	 
Benessere dei dipendenti	◆◆◆◆◆	+ Aumento del benessere psico-fisico e qualità della vita dei dipendenti grazie al miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e programmi di welfare - Diminuzione della qualità della vita dei dipendenti a causa dell'impedimento di un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata e programmi di welfare	
Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti	◆◆◆◆◆	+ Miglioramento delle competenze e conoscenze del personale attraverso formazione specifica, upskilling e reskilling - Creazione di una situazione di mismatch delle competenze (e.g. digitali) dei dipendenti a causa del mancato aggiornamento dei programmi formativi attuati dalla Banca	
Diversità e inclusione	◆◆◆◆◆	+ Miglioramento della diversità in termini di competenze, genere e background del top management - Peggioramento della percezione della Banca dagli stakeholder esterni a causa di una scarsa attuazione delle politiche a favore della diversità e pari opportunità	
Integrità aziendale e lotta alla corruzione	◆◆◆◆◆	+ Incremento nella diffusione di una cultura di correttezza ed eticità grazie a programmi di formazione erogati a dipendenti e partner - Riduzione della fiducia da parte degli stakeholder e della reputazione del Gruppo a causa di una condotta non responsabile e trasparente del Gruppo	
Data protection	◆◆◆◆◆	+ Aumento del livello di compliance normativo grazie all'attuazione di iniziative volte a migliorare il livello di sicurezze delle informazioni - Incremento di incidenti di sicurezza informatica a tutela del patrimonio informativo a causa della mancata attuazione dei sistemi di gestione e prevenzione	
Impegno per la comunità	◆◆◆◆◆	+ Aumento dello sviluppo socioeconomico dei territori interessati da iniziative di sostegno con donazioni e/o sponsorizzazioni - Limitata efficacia delle iniziative promosse a causa della mancanza di meccanismi di misurazione degli impatti sociali generati	  
Finanza sostenibile e climate change	◆◆◆◆◆	+ Supporto nella transizione sostenibile delle PMI tramite il portafoglio di prodotti e servizi ESG e processi di valutazione ESG delle performance dei clienti - Peggioramento delle prestazioni ambientali delle Piccole e Medie imprese a causa del limitato accesso a finanziamenti green	  

¹⁷ Al fine di garantire una coerenza d'insieme dei risultati emersi è stata effettuata un'attività di fine tuning delle valutazioni espresse sulle diverse tematiche riconducendo le valutazioni su 5 livelli di impatto generato, dove: il livello pari a 5 corrisponde a valutazioni "molto elevate", ovvero superiori a 4,5; il livello pari a 4 corrisponde a valutazioni "medio-elevate", ovvero superiori a 4,0; il livello pari a 3 corrisponde a valutazioni "medio-basse", ovvero superiori a 3,5.

Temi materiali	Materialità dell'impatto ¹⁸	Principali Impatti generati	Sustainable Development Goals
Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi		<p>+ Miglioramento delle performance economiche e aumento del livello di soddisfazione dei clienti, grazie all'offerta di prodotti/servizi tailor made che corrispondono alle esigenze dei clienti e la corretta gestione delle potenziali inefficienze e anomalie</p> <hr/> <p>- Peggioramento delle performance economiche e del livello di soddisfazione dei clienti a causa dell'offerta di prodotti/servizi poco utili/dispensiosi e/o la non tempestiva ed efficace gestione dei reclami</p>	
Innovazione digitale		<p>+ Miglioramento della qualità e fruibilità dell'offerta grazie alla disponibilità di informazioni accessibili tramite piattaforme digitali</p> <hr/> <p>- Contributo alla creazione di una situazione di divario digitale per determinate categorie di utenti svantaggiati, a causa dei progressivi processi di digitalizzazione dei processi della Banca</p>	
Impatti ambientali diretti		<p>+ Riduzione degli impatti ambientali delle proprie sedi e miglioramento dell'ambiente lavorativo attraverso ristrutturazione in chiave green degli immobili</p> <hr/> <p>- Aumento delle emissioni di CO₂ a causa delle emissioni dirette del Gruppo (Scope 1 e 2)</p>	
Relazione con la catena di fornitura		<p>+ Coinvolgimento e sensibilizzazione dei fornitori sui temi di sostenibilità e miglioramento delle performance ESG degli stessi</p> <hr/> <p>- Incremento degli impatti sociali e ambientali del Gruppo a causa di una gestione inefficace dei processi di selezione, valutazione e monitoraggio dei fornitori, secondo criteri ESG</p>	

L'analisi di materialità così elaborata è stata condivisa con l'Amministratore Delegato e con il Comitato di Sostenibilità e successivamente **approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2023**.

¹⁸ Al fine di garantire una coerenza d'insieme dei risultati emersi è stata effettuata un'attività di fine tuning delle valutazioni espresse sulle diverse tematiche riconducendo le valutazioni su 5 livelli di impatto generato, dove: il livello 5 corrisponde a valutazioni "molto elevate", ovvero superiori a 4,5; il livello 4 corrisponde a valutazioni "medio-elevate", ovvero superiori a 4,0; il livello 3 corrisponde a valutazioni "medio-basse", ovvero superiori a 3,5.



3.

Ifis 4 Integrity

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



Ci impegniamo a sviluppare e a diffondere la cultura e i valori aziendali, all'interno come all'esterno, e a portare avanti, con integrità, la lotta alla corruzione.

Ifis 4 Integrity rappresenta l'integrità del Gruppo, il nostro costante impegno per diffondere la **cultura e i valori aziendali** all'interno e all'esterno del Gruppo. Promuoviamo comportamenti virtuosi e coerenti con i valori del Gruppo, quali la **lotta alla corruzione**, la **tutela della privacy** dei nostri clienti e l'attenzione alla sostenibilità.

3.1 Integrità aziendale e lotta alla corruzione

[GRI 3-3]
[GRI 2-23]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Banca
- Politica di Gruppo per la gestione delle segnalazioni delle violazioni (Whistleblowing)
- Politica Antiriciclaggio di Gruppo
- Linee di Indirizzo di Gruppo sul sistema di Controlli Interni
- Manuale Antiriciclaggio Cap.Ital.Fin.
- Manuale Antiriciclaggio Banca Credifarma parte normativa/procedurale
- Manuale operativo Embargo e antiterrorismo: Controlli sui bonifici in entrata ed uscita (Banca Ifis)
- Manuale Operativo Liste Negative Antiriciclaggio
- Politica di distribuzione (Cap.Ital.Fin.)
- Politica creditizia di Gruppo

Il **Codice Etico**, parte integrante del Modello Organizzativo e di Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, delinea l'insieme di principi, valori, diritti, doveri e responsabilità assunti e adottati nei confronti di tutti gli stakeholder di Gruppo Banca Ifis, e rappresenta il **"manifesto" della cultura aziendale** di Banca Ifis e delle altre società del Gruppo. Dato che l'efficacia del Modello Organizzativo e del Codice Etico presuppongono una piena diffusione della "cultura del controllo" presso tutti i dipendenti e la sensibilizzazione di tutte le strutture coinvolte, il Gruppo cura la formazione del personale sui contenuti del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 e sul Codice Etico. La violazione del Codice Etico da parte dei destinatari costituisce violazione del rapporto contrattuale tra Banca Ifis e/o le Controllate e il destinatario, e attribuisce a Banca Ifis e/o le Controllate il diritto di intimare la risoluzione o il recesso dal contratto per giusta causa.

In relazione al Codice Etico l'**Organismo di Vigilanza** ha, tra gli altri, il **compito di vigilare sul suo rispetto e applicazione**, di attivare gli eventuali provvedimenti sanzionatori, di coordinare l'elaborazione delle norme e delle procedure che ne attuano

ORGANISMO DI VIGILANZA



le indicazioni, di promuovere la revisione periodica del Codice dei suoi meccanismi di attuazione e di riportare al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta e sulle problematiche connesse all'attuazione del Codice Etico.

Il Codice Etico chiarisce che **l'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le pubbliche istituzioni** è riservata alle unità organizzative del Gruppo preposte e autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. È vietato promettere od offrire a pubblici ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di pubbliche istituzioni (incluse le Autorità di Vigilanza), pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi del Gruppo in sede di stipulazione di contratti ed erogazione di servizi, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, riscossione di crediti anche verso l'Erario, attività ispettive o di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie.

Chiunque riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, i quali valuteranno l'adozione di eventuali ulteriori iniziative.

La prevenzione della corruzione

Per la prevenzione del rischio di commissione dei reati di corruzione e concussione, il Gruppo si è dotato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (MOG), oltre che delle linee guida espresse nel Codice Etico.

Nel corso del 2022 il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Capogruppo è stato aggiornato al fine di adeguare le Parti Generale e Speciale al modello di *Governance* adottato dalla Banca, alle novità normative esterne intervenute nel corso del 2022 e alla normativa interna di nuova emanazione o soggetta ad aggiornamenti.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo sono aggiornati secondo quanto stabilito dalla normativa interna nella quale vengono disciplinati i ruoli e le responsabilità relativamente all'attività di aggiornamento dei MOG. Nello specifico, la banca si è dotata di una nota operativa con cui vengono disciplinate le modalità di aggiornamento del modello a seconda che lo stesso sia interessato da modifiche normative esterne, interne oppure da violazioni.

L'integrità della condotta degli agenti del Gruppo

Oltre a stabilire regole di condotta per il proprio personale, Gruppo Banca Ifis ritiene fondamentale assicurare l'integrità della condotta anche degli agenti dell'area Leasing e della società Cap.Ital.Fin. nonché degli agenti e delle società di recupero di Ifis Npl Investing.

Ad esempio, per garantire l'integrità dei comportamenti degli agenti e delle società di recupero vengono attuati diversi presidi, tra cui:

- l'obbligo di **osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo previsto dal decreto 231/01** all'atto della sottoscrizione del contratto;
- il **controllo del numero dei mandati**: ai sensi di quanto previsto dall'art. 128 quater comma 4 TUB l'agente in attività finanziaria può svolgere l'attività su mandato di un solo intermediario o di più intermediari appartenenti al medesimo Gruppo. In determinati casi, l'agente può assumere due ulteriori mandati purché per prodotti diversi da quelli già in essere;
- l'adozione di un **sistema di incentivazione** le cui logiche **scoraggiano comportamenti scorretti o insistenti** da parte degli agenti;
- l'osservazione del **Codice di Condotta** redatto dal forum Unirec – Associazioni Consumatori.

Con riferimento alla rete distributiva di Cap.Ital.Fin. e Banca Ifis, le Funzioni di Controllo svolgono verifiche periodiche in merito al rispetto della normativa di riferimento in materia di trasparenza e antiriciclaggio. Sulla base delle evidenze che emergono dalle verifiche svolte, vengono quindi adottate iniziative specifiche (e.g. sessioni di formazione su determinate tematiche) al fine di garantire un elevato standard qualitativo e professionale da parte della rete distributiva.

Relativamente alla gestione del call center della società Ifis Npl Servicing S.p.A. dedicato alla phone collection, è stata ottimizzata l'organizzazione del lavoro interna e sono stati creati **strumenti orientati al monitoraggio costante e all'analisi delle performance**, i quali presentano tra gli obiettivi anche il contenimento del rischio di comportamenti "aggressivi" o

“pratiche commerciali scorrette” da parte degli operatori. La società Ifis Npl Servicing S.p.A adotta diverse modalità di verifica dell'efficacia dell'approccio di gestione implementato:

- verifiche da parte del call center “**di monitoraggio**”, distinto da quello dedicato alla collection, che contatta tutti i clienti che abbiano risolto positivamente la propria posizione grazie ai piani di rientro proposti e, a campione, anche i clienti con i quali non viene raggiunto un accordo, al fine di verificare la correttezza e l'integrità dei comportamenti degli operatori di rete;
- richiesta agli agenti di predisporre, quando è possibile, al termine di ogni visita al cliente, una “**Relazione di visita**” che riepiloga quanto accaduto e gli accordi stabiliti, che deve essere sottoscritto dal cliente stesso così da tenere una traccia trasparente e oggettiva di quanto concordato;
- **revisione trimestrale dei reclami non accolti** per identificare eventuali problematiche emergenti o aspetti di crescente interesse per i clienti, al fine di definire azioni correttive;
- monitoraggio continuo dei **canali social** della società;
- **interviste a clienti** che hanno risolto positivamente la pratica di cui al punto primo;
- **ascolto continuo** delle problematiche ed esigenze espresse dagli operatori della rete con incontri realizzati ad hoc.

In linea con quanto previsto per la Rete distributiva di Cap.Ital.Fin. e Banca Ifis, le Funzioni di controllo svolgono **verifiche periodiche nei confronti della Rete Esterna** (Società di Recupero, Agenti ex 115 TULPS e Agenti in attività finanziaria) in merito al rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari nonché alle procedure condivise in sede di sottoscrizione del mandato e oggetto di periodico aggiornamento, al fine di ridurre i rischi operativi, legali e reputazionali collegati all'attività di intermediazione del credito. Sulla base delle evidenze che emergono dalle attività svolte vengono adottate iniziative specifiche.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Capogruppo prevede le seguenti **fattispecie di reato relative alla corruzione**:

- Corruzione per l'esercizio della funzione;
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- Corruzione in atti giudiziari;
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Corruzione tra privati;
- Istigazione alla corruzione tra privati;
- Peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- Traffico di influenze illecite;
- Abuso d'ufficio.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Capogruppo specifica che le **strutture di controllo** per quanto riguarda la commissione dei reati potenziali relativi alla corruzione sono, oltre alle funzioni di controllo di secondo e terzo livello, **l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale**.

[GRI 2-24]

[GRI 205-2]

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di approvazione del Codice Etico del Gruppo e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, viene a conoscenza delle procedure anticorruzione adottate.¹⁹ **Tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere e rispettare le regole in materia di contrasto alla corruzione**, anche con riferimento alla tabella allegata al Modello che regola nel dettaglio le potenziali attività sensibili, le principali strutture e le tutele poste in atto in termini di politiche, regolamenti interni e strutture di controllo. Inoltre, tutti i dipendenti del Gruppo hanno accesso, attraverso la Intranet aziendale, alla normativa interna aziendale e in particolare al Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, protocolli e procedure in materia.

¹⁹ Gruppo Banca Ifis ad oggi non ha svolto moduli formativi specifici sui reati corruttivi rivolti ai Consiglieri di Amministrazione. I membri del CdA vengono a conoscenza dei presidi attuati sul tema in occasione dell'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 e del Codice Etico.

Il Gruppo assicura che tutti i dipendenti delle sedi italiane ricevano, ciclicamente e in caso di aggiornamenti nella normativa, adeguata formazione sulle politiche e le procedure anticorruzione di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01. Nello specifico, da giugno 2022 è stato pubblicato nella Intranet aziendale la nuova edizione del corso di formazione obbligatoria sulla "Prevenzione e governo del rischio di reato (D.LGS. 231/2001)".

La tabella seguente riporta il dettaglio del numero di dipendenti che hanno svolto almeno un corso in materia di anticorruzione. La formazione sui temi dell'anticorruzione riguarda unicamente il personale presente sul suolo italiano e non il personale delle sedi estere.

Numero e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla lotta alla corruzione, suddivisi per categoria di inquadramento		2022 ²⁰	2021	2020
	N.	1.557 ²¹	543	691
%	83%	29,4%	40,0%	
Dirigenti	N.	49	14	14
	%	51,6%	15,7%	17,9%
Quadri	N.	465	131	179
	%	82,0%	24,0%	35,3%
Impiegati	N.	1.043	398	498
	%	86,1%	32,8%	43,6%

Nel corso del 2022, la struttura Human Resources Learning and Development ha predisposto **incontri formativi destinati ai membri del Consiglio di Amministrazione** delle società del Gruppo di diritto italiano. Uno degli interventi formativi è stato dedicato agli aspetti regolamentari da monitorare per i componenti di un CdA del settore bancario. Inoltre, i membri del Consiglio di Amministrazione vengono a conoscenza dei presidi attuati sul tema in occasione dell'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e del Codice Etico. Nel corso del periodo di rendicontazione, hanno ricevuto una formazione in tema anticorruzione il 31% dei membri del Consiglio di Amministrazione²².

I membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo a marzo e a ottobre 2022 hanno approvato l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 che contiene anche le prescrizioni afferenti alla prevenzione del rischio di commissione dei reati di corruzione e concussione.

Tra i presidi adottati per garantire l'integrità dei comportamenti delle reti esterne vi è l'obbligo di osservanza del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/01 all'atto della sottoscrizione del contratto. Infine, per quanto riguarda gli stakeholder del Gruppo, il Codice Etico di Gruppo e la "Parte Generale" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 sono resi noti attraverso la pubblicazione sul sito web di Gruppo²³.

[GRI 205-3]

Anche nel corso del 2022, analogamente all'esercizio precedente, **non sono stati registrati casi di corruzione o cause legali che abbiano riguardato dipendenti del Gruppo o operatori delle reti esterne.**

[GRI 206-1]

A conferma di un sistema di gestione efficace, si riporta come anche nel corso dell'anno 2022, in linea con i precedenti esercizi, Gruppo Banca Ifis **non è stato oggetto di azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale, violazione delle normative antitrust e relative pratiche monopolistiche nelle quali il Gruppo è stato identificato come partecipante.**

La prevenzione al riciclaggio e finanziamento al terrorismo

La prevenzione del rischio di riciclaggio è un **elemento portante per la tutela della solidità finanziaria** e, più in generale, della reputazione aziendale, e riflette l'impegno costante della Banca e del Gruppo alla collaborazione attiva nei confronti dell'Autorità di Vigilanza. Il Gruppo rifiuta di intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone e aziende sanzionate, o delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza a organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità. Questo principio si traduce in **specifiche procedure e verifiche** nelle diverse aree di business, che hanno

²⁰ Nel conteggio sono stati considerati i dipendenti che hanno svolto almeno una di queste attività: Corso e-learning "La responsabilità degli enti ed. 2020" reso disponibile a partire da ottobre 2020; "Prevenzione e governo del rischio di reato (D. Lgs. 231/2001)", reso disponibile da giugno 2022 in aggiornamento e sostituzione del corso precedentemente citato.

²¹ Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31/12/2022. Includendo nel calcolo anche il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione che ha ricevuto la formazione in oggetto nel corso dell'anno 2022 (26, di cui 22 impiegati e 4 quadri), le numeriche sono: totale n. 1583 (84%); impiegati n. 1065 (87,9%); quadri n. 469 (82,7); le numeriche relative ai Dirigenti rimangono invariate.

²² Il dato considera esclusivamente il Consiglio di Amministrazione di Banca Ifis.

²³ Per ulteriori approfondimenti, si veda il capitolo "3.4 Relazione con la catena di fornitura".

l'obiettivo di assegnare alla controparte un profilo di rischio in base al quale viene attivato un processo di approvazione a livelli diversi della gerarchia aziendale. In caso di determinazione di un profilo di rischio alto, si procede con la verifica rafforzata e l'autorizzazione dell'Alto dirigente²⁴ ; in caso di presenza confermata nelle liste terroristi si provvede all'immediato rigetto della richiesta nonché all'invio di una eventuale segnalazione di operazione sospetta.

Nello specifico:

- nel settore **Leasing** vengono esaminate le liste e le notizie negative di stampa tramite un processo automatizzato e integrato nella procedura dell'auto-delibera: se emergono riscontri, la pratica viene bloccata e indirizzata verso la valutazione manuale, anche con il coinvolgimento della funzione Anti-Money Laundering;
- nel **Credito Commerciale** e nei prodotti di conto, il controllo sopra descritto è integrato nelle procedure di anagrafe. Anche in questo caso, in funzione dei riscontri ottenuti, alla controparte viene assegnato uno specifico livello di rischio di riciclaggio e la decisione di procedere o meno con l'apertura/prosecuzione del rapporto viene demandata all'appropriato livello gerarchico;
- in **Cap.Ital.Fin.** viene effettuato uno screening per l'individuazione dei soggetti esposti politicamente o a rischio terrorismo. La società ha inoltre in uso delle liste per lo screening delle informazioni reputazionali negative, che sono valutate volta per volta sui soggetti positivi, e strumenti per la verifica dei documenti di identità;
- in Banca **Credifarma** vengono verificati i possibili soggetti esposti politicamente o a rischio di terrorismo tramite la procedura Fastcheck, integrata negli applicativi di profilatura della clientela;
- nel settore **Npl** viene effettuata una prima verifica nel momento di acquisto del portafoglio crediti, successivamente sono svolti controlli sulle singole controparti al momento della definizione dei piani di rientro.

Qualora venga attivato un rapporto su un cliente classificato a rischio alto, sono previste revisioni più stringenti e frequenti della posizione, in termini di aggiornamento delle informazioni raccolte e di monitoraggio dell'operatività, ed un'escalation all'Alto Dirigente per la decisione sul mantenimento del rapporto in essere.

La formazione – oltre ad essere un obbligo normativo – è un importante strumento per aumentare la sensibilità e la cultura del personale sulla prevenzione del rischio di coinvolgimento inconsapevole della Banca in fenomeni simili.

[GRI 2-24]

La funzione Anti-Money Laundering contribuisce alla definizione dei contenuti della **formazione obbligatoria in materia di antiriciclaggio**, in particolar modo per i dipendenti che hanno un contatto diretto con la clientela. La formazione antiriciclaggio è svolta sia attraverso corsi in aula (in modalità virtuale) sia online tramite il corso e-learning "La disciplina antiriciclaggio ed. 2022" della durata di 4 ore, attivato sulla piattaforma Ifis Talent.

Più specificamente, riguardo la formazione in aula, nel corso dell'anno è stato erogato **un totale di 51,5 ore di formazione antiriciclaggio a 742 dipendenti** (nel 2021 46 ore per 496 dipendenti).

Per **Banca Ifis** sono state organizzate:

- 6 sessioni formative in aula virtuale da due ore ciascuna su "Intercettazione di elementi di anomalia e segnalazione di operazioni sospette", dirette ai dipendenti delle funzioni di gestione e sviluppo commerciale della Banca, per un totale di 248 dipendenti;
- specifiche sessioni formative dedicate alle funzioni sviluppo & gestione Crediti Commerciali, Servizio Clienti Leasing, Anagrafe, Recupero Crediti, Corporate Finance (per un totale di 156 dipendenti) sul tema degli "Obblighi di Adeguata Verifica nel continuo";
- specifiche sessioni formative dedicate alle funzioni Valutazione operazioni e Grandi rischi e monitoraggio (per un totale di 59 dipendenti) sulla nuova versione dell'applicativo di profilatura "GIANOS 5.5"²⁵;
- ulteriori sessioni formative sono state organizzate per l'*onboarding* di 14 nuovi dipendenti della Banca tra apprendisti e nuovi sviluppatori commerciali;

²⁴ Con "Alto Dirigente" si fa riferimento ad una figura introdotta dalla normativa antiriciclaggio identificabile in un amministratore, direttore generale, o altro dipendente delegato dall'organo con funzione di gestione o dal direttore generale, a seguire i rapporti con la clientela a rischio elevato. Questa figura ha una conoscenza idonea del livello di rischio di riciclaggio o finanziamento del terrorismo cui è esposto il destinatario ed è dotato di un livello di autonomia sufficiente ad assumere decisioni in grado di incidere su tale livello di rischio.

²⁵ Tool integrato nel sistema informativo di Core Banking della Banca del fornitore CEDACRI che permette di calcolare il profilo di rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo della clientela, sia in on-boarding sia nel continuo.

Per **Banca Credifarma** sono state organizzate:

- due sessioni formative in aula virtuale da due ore ciascuna su “Intercettazione di elementi di anomalia e segnalazione di operazioni sospette” dedicate ai dipendenti delle funzioni Commerciale, Operations e Monitoraggio, per un totale di 46 dipendenti;
- due sessioni di formazione specialistica sui nuovi applicativi antiriciclaggio (AMLET) e sulla gestione delle certificazioni nelle liste negative Fastcheck e i flussi SARA.

Per **Capitalfin** è stata offerta una sessione formativa alle funzioni Marketing & Recruiting (4 persone) sull'utilizzo del Tool KYC; mentre tutte le UO sono state chiamate in aula per il corso di “Adeguata verifica della clientela e segnalazione di operazioni sospette” (36 persone).

Infine, le funzioni di Incassi conto terzi, Collection conto terzi e Master Servicing Npl di Ifis Npl Servicing (14 persone) hanno ricevuto una formazione specifica sul processo di rinnovo del profilo di rischio e di transaction monitoring (Portafoglio Elipso); mentre gli addetti delle funzioni Top Loan e Contenzioso sono stati chiamati in aula per un corso su Adeguata verifica della clientela e segnalazione di operazioni sospette (44 persone).

La funzione Anti-Money Laundering ha partecipato alle sessioni formative organizzate dalla funzione HR legate ai programmi di formazione Business Accelerator e Formazione ai membri del Consiglio di Amministrazione delle società controllate.

Parimenti, la funzione Anti-Money Laundering ha erogato della formazione generale in materia di antiriciclaggio ai nuovi agenti e recuperatori di Ifis Npl Investing; oltre a specifiche sessioni formative di un'ora ciascuna in tema di “Adeguata verifica senza la presenza fisica del cliente” a tutta la rete terza di Ifis Npl Servicing (agenti in attività finanziaria iscritti all'OAM, società di recupero del credito, recuperatori ex art.115 TULPS). Lo stesso corso verrà erogato a febbraio 2023 alla rete di Banca Ifis (agenti in attività finanziaria iscritti all'OAM che collocano il prodotto leasing).

Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)

[GRI 2-26]

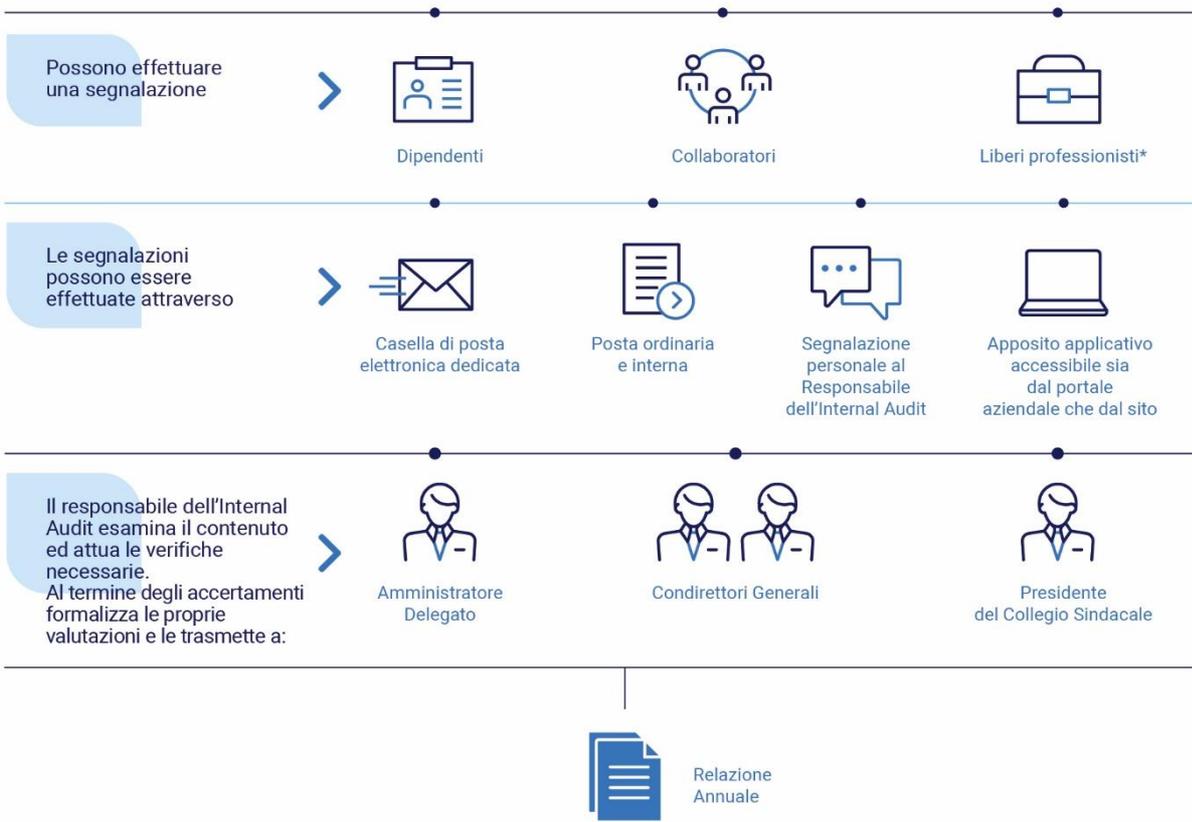
Banca Ifis, in qualità di Capogruppo, in coerenza con le disposizioni regolamentari e le best practice del settore, ha definito un sistema interno volto a permettere la segnalazione di atti, fatti e omissioni che possono costituire una violazione delle leggi e delle procedure interne disciplinanti l'attività svolta dalla Capogruppo e dalle Controllate, garantendo al contempo la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione. **Il sistema di segnalazione è disciplinato dalla Politica di Gruppo per la gestione delle segnalazioni delle violazioni (Whistleblowing)**, parte integrante del Modello Organizzativo di Banca Ifis e adottata dalle società del Gruppo. Possono fare una segnalazione i dipendenti di Gruppo Banca Ifis, i collaboratori e i liberi professionisti regolarmente iscritti ad un albo che prestano il loro operato in modo prevalente e continuativo per il Gruppo.

La segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi azione od omissione non conforme alle norme disciplinanti l'attività aziendale che arrechi o possa arrecare danno o pregiudizio a Gruppo Banca Ifis. Possono rientrare in questa casistica, ad esempio, azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un danno patrimoniale al Gruppo, un danno alla salute o sicurezza del personale o dei clienti o un danno all'ambiente.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso diversi canali e sono **gestite dal Responsabile dell'Internal Audit**, che ne esamina il contenuto e attua le verifiche necessarie ad accertare la veridicità di quanto segnalato, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza, dignità del dipendente e protezione dei dati personali.

Al termine degli accertamenti, il Responsabile della funzione Internal Audit formalizza le proprie valutazioni e le trasmette all'Amministratore Delegato (o al Presidente del Collegio Sindacale in caso di situazioni di potenziale incompatibilità), che valuteranno le necessarie azioni correttive. La funzione Internal Audit redige una relazione annuale sul corretto funzionamento del processo, contenente anche informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale.

Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni attraverso il sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing).



*Liberi professionisti che collaborano in modo prevalente e continuativo con il Gruppo

3.2 Data protection

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Politica di Gruppo per la gestione della sicurezza informatica
- Politica di Gruppo per la valutazione e la gestione dei rischi informatici
- Procedura Organizzativa Gestione degli incidenti di sicurezza delle informazioni
- Procedura Organizzativa Gestione delle tematiche privacy attinenti ai diritti dell'interessato e al rapporto con il Garante (Gruppo Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Gestione dei Responsabili del trattamento dei dati personali
- Manuale metodologico per l'analisi del rischio dei trattamenti e la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA)
- Manuale regolamentare in materia di privacy
- Regolamento di Gruppo per l'utilizzo delle dotazioni aziendali
- Politica di Gruppo per la gestione della continuità operativa
- Politica di gruppo per la pianificazione strategica in ambito ICT (Gruppo Banca Ifis)
- Politica di gruppo per il monitoraggio e la misurazione delle performance (Gruppo Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa per la gestione dei log (Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa per la gestione degli accessi logici
- Procedura Organizzativa per la gestione della Sicurezza Fisica delle risorse informative
- Politica di gruppo Sistemi pagamento via internet (Gruppo Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa per il monitoraggio continuativo delle minacce e delle vulnerabilità di sicurezza
- Procedura Organizzativa per la Gestione dei log di Sicurezza delle informazioni
- Procedura Organizzativa Trattamento dei rifiuti elettronici (Gruppo Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Gestione dell'hardening e del patch management (Gruppo Banca Ifis)
- Politica classificazione e gestione delle informazioni (Gruppo Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Gestione della sicurezza fisica (Gruppo Banca Ifis)

La crescente diffusione di prodotti e servizi ICT basati sull'elaborazione di informazioni personali ha accresciuto nel corso degli anni il **ruolo strategico dei temi della privacy e della sicurezza informatica** all'interno delle aziende.

Gruppo Banca Ifis considera la protezione dei dati personali un principio inderogabile, fondamentale per rafforzare la fiducia e il senso di sicurezza dei clienti e per tutelare la reputazione del Gruppo. Il Gruppo è inoltre impegnato nella **prevenzione e gestione tempestiva di incidenti di sicurezza informatica a tutela del patrimonio informativo** del Gruppo, che comprende, tra gli altri, i dati di clienti, dipendenti, fornitori e ogni altro soggetto con cui il Gruppo intrattiene rapporti. Nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha condotto un'ampia e approfondita revisione del compendio regolamentare interno in materia di protezione dei dati personali e si è dotato di un *tool* informatico finalizzato alla gestione automatizzata dei principali adempimenti in tema di privacy.

Sicurezza informatica

L'Unità Organizzativa **Privacy & Security**, attraverso l'Unità Organizzativa Information Security Governance, presidia nel continuo la sicurezza informatica e partecipa alla valutazione del rischio informatico.

Il **processo di gestione degli incidenti di sicurezza delle informazioni** è volto a garantire che eventuali eventi anomali con possibili ripercussioni sul livello di sicurezza aziendale (fisica e logica) e sulla disponibilità dei Servizi IT siano tempestivamente riconosciuti come incidenti di sicurezza delle informazioni e quindi correttamente gestiti dalle strutture competenti.

Le segnalazioni e gli eventi che possono determinare incidenti di sicurezza possono provenire da diversi canali interni (altre unità organizzative) ed esterni (clienti, fornitori e canali istituzionali). L'Unità Organizzativa Information Security

Governance gestisce tali segnalazioni in collaborazione con le eventuali altre parti coinvolte ed interessate, secondo l'entità e la tipologia dell'evento stesso.

Tutela dei dati personali

Il principale documento normativo interno in materia di protezione dei dati personali è rappresentato dal **Manuale regolamentare in materia di privacy** approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Ifis in qualità di Capogruppo e recepito dalle Controllate tramite Direttiva. Il Manuale e le norme e procedure per la privacy costituiscono il modello di gestione della privacy e l'insieme delle linee guida e delle regole che indicano come i dati personali sono protetti nel contesto aziendale.

La funzione **Privacy & Security**, in particolare attraverso l'unità dedicata alla Privacy:

- predispone e aggiorna la documentazione interna prevista dalla normativa in materia di privacy;
- monitora e controlla periodicamente l'osservanza della normativa e l'implementazione delle misure di sicurezza previste dalla legge;
- analizza le modalità di trattamento dei dati personali adottate dalla Banca e i rischi ad esse associati;
- valuta gli impatti in ambito privacy derivanti dal lancio di nuovi prodotti e servizi, dall'avvio di nuove attività, dall'ingresso in nuovi mercati e in tutti i casi in cui la Banca intenda realizzare internamente o acquistare un nuovo software;
- informa le unità organizzative della Banca, per gli ambiti di rispettiva competenza, in merito alle novità normative in tema privacy e fornisce supporto per garantirne l'adeguamento;
- supporta la funzione Human Resources nello sviluppo di un'adeguata cultura aziendale in ambito privacy e svolge periodiche sessioni formative destinate al personale (dipendente e non).

Inoltre, nell'ambito della continuità operativa, attraverso l'Unità Organizzativa **Business Continuity** effettua l'analisi di impatto sui processi aziendali e ne redige il relativo piano.

[GRI 418-1]

Nel 2022, a livello di Gruppo, analogamente all'esercizio precedente, **sono stati accolti 4 reclami** relativi a violazioni della privacy causati per la quasi totalità da errori operativi che, in ogni caso, non hanno comportato la divulgazione di dati sensibili.

Reclami documentati su violazioni della privacy e perdita di dati dei clienti		2022	2021	2020
Numero totale di reclami documentati ricevuti in merito a violazioni della privacy dei clienti	N.	4	4	4
<i>da terzi e documentati dall'organizzazione</i>	N.	4	4	4
<i>da parte di organismi di regolamentazione</i>	N.	0	0	0
Numero totale di eventi relativi a perdite e furti documentati dei dati dei clienti	N.	57 ²⁶	46	32

La crescita del numero di incidenti che hanno comportato la perdita, l'accesso o la divulgazione non autorizzata di dati personali è principalmente dovuta a un incremento delle attività di verifica del Gruppo su alcuni processi aziendali che hanno permesso di rilevare con maggiore accuratezza le violazioni dei dati personali. Gli incidenti rilevati nel 2022 riguardano soprattutto la perdita o il furto di dispositivi aziendali, l'errato invio di documentazione via posta ordinaria o via

²⁶ Il dato rappresenta il numero totale di incidenti occorsi nel 2022 che hanno comportato la perdita, l'accesso o la divulgazione non autorizzata di dati personali. Gli eventi sono suddivisibili tra le società del Gruppo come segue: 18 incidenti per Banca Ifis, 23 incidenti per Ifis Npl Servicing, 13 incidenti per Ifis Npl Investing, 1 incidente per Cap.Ital.Fin., 1 incidente per Farbanca, 1 incidente per Banca Credifarma.

e-mail, lo smarrimento o il furto di documentazione cartacea. Nessun incidente ha dato corso ad alcuna comunicazione verso l'Autorità Garante o verso gli interessati.

Al fine di mitigare l'esposizione a tali rischi, Gruppo Banca Ifis, nel corso del 2022, ha avviato delle campagne di sensibilizzazione interna sul tema della cybersecurity per sviluppare una maggiore attenzione circa l'identificazione e la segnalazione di incidenti riguardanti i dati personali.

La sensibilizzazione dei dipendenti e il programma sulla cybersecurity

Gruppo Banca Ifis, nel corso del 2022, ha attivato diverse campagne di sensibilizzazione sul tema della **cybersecurity** rivolte a tutti i dipendenti. In continuità con il periodo di riferimento precedente, è stata lanciata una **campagna di awareness** sui dipendenti del Gruppo attraverso l'iniziativa "**Ifis Cappuccino**" e altre pillole di sensibilizzazione, oltre alla newsletter mensile "**Flash Cyber News**", per promuovere tra i dipendenti la conoscenza e la consapevolezza sulle più recenti minacce informatiche e azioni di *cyber crime*, fornendo informazioni aggiornate in materia di protezione cyber e utili suggerimenti per contrastarle.

È stata data continuità ai servizi di Cyber Intelligence e ricerche OSINT a supporto delle attività in capo alla struttura e a sostegno dell'*awareness* interna al Gruppo. Il Gruppo ha aderito al **servizio CERTFin** al fine di ricevere in tempo reale segnalazioni relative a tentativi di frode inerenti all'ambito bancario. Tali segnalazioni sono state condivise con i colleghi delle altre strutture interessate della banca.

Sono state adottate, inoltre, misure di protezione stringenti, volte a ridurre ulteriormente il livello di rischio su specifici ambiti:

- in merito all'**infrastruttura e-mail del Gruppo**, attraverso l'introduzione di un sistema anti-phishing per l'individuazione di e-mail malevole in maniera più efficace;
- in merito alle **password aziendali**, attraverso una maggiore complessità delle stesse, con la contestuale introduzione progressiva della Multi Factor Authentication a tutta la popolazione aziendale.

Infine, nel corso del 2022 è stata effettuata un'altra campagna di simulazione di attacco di phishing volta alla sensibilizzazione dei dipendenti sul tema della sicurezza informatica.

La campagna rientra nell'ambito di un più ampio **programma di iniziative avviato dalla Banca al fine di aumentare il livello di compliance normativo e la cyber security posture necessaria al raggiungimento degli obiettivi di evoluzione digitale prefissati.**

3.3 Qualità e trasparenza di prodotti e servizi

[GRI 2-23]

[GRI 3-3]

[FS15]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Regolamento di Gruppo dei Comitati di Direzione (Banca Ifis, Ifis Npl Investing, Ifis Npl Servicing)
- Politica per l'approvazione di nuovi prodotti e servizi, l'avvio di nuove attività, l'inserimento in nuovi mercati (Banca Ifis, Gruppo)
- Politica di Gruppo Gestione del ciclo passivo
- Politica di distribuzione (Cap.Ital.Fin.)
- Politica di Gruppo per la gestione delle Contestazioni stragiudiziali della clientela
- Procedura Organizzativa Comunicazioni di Marketing alla Clientela (Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Gestione delle contestazioni indirizzate a Gruppo Banca Ifis
- Procedura Organizzativa Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari (Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari (Cap.Ital.Fin.)
- Procedura Organizzativa Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari (Banca Credifarma)
- Procedura Organizzativa Gestione massiva delle condizioni economiche dei prodotti (Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Gestione RENDIMAX conto deposito (Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Gestione RENDIMAX conto corrente (Banca Ifis)
- Procedura Organizzativa Gestione Conto Corrente Ifis Impresa (Banca Ifis)
- Politica di Gruppo per la Gestione dei Rischi Operativi e di Reputazione

La qualità dei prodotti e servizi

La qualità del servizio e dei prodotti offerti ha un impatto importante sulla soddisfazione per il servizio ricevuto, sulla relazione con il cliente nonché sulla percezione di affidabilità e sicurezza nei confronti della Banca e degli operatori che agiscono per suo conto. Per tale ragione, la qualità e la trasparenza sono elementi strategici per il Gruppo, il quale si impegna a studiare, progettare e sperimentare prodotti e servizi sempre in linea con le esigenze di mercato e caratterizzati dai massimi livelli di qualità.

Attraverso una **politica per l'approvazione di nuovi prodotti e servizi, l'avvio di nuove attività e l'inserimento in nuovi mercati**, Gruppo Banca Ifis definisce le regole per lo sviluppo e la distribuzione di nuovi prodotti, in coerenza con le strategie e gli obiettivi di business e aziendali.

In particolare, **in ambito leasing** nella fase che precede l'attivazione di un nuovo rapporto commerciale con un fornitore o un partner, e prima di acquistare un bene da concedere in leasing ai clienti, **sono attivate diverse verifiche**:

- **nel caso di potenziali partner/vendor convenzionati**, con i quali si mira a costruire un rapporto continuativo, l'attivazione dell'accordo commerciale è subordinata a un'istruttoria volta a verificare sia la qualità dei beni forniti sia il rispetto di criteri di affidabilità, credibilità e solidità dal punto di vista economico-finanziario e reputazionale. È inoltre previsto l'obbligo di sottoscrizione di un codice di comportamento al momento della definizione dell'accordo commerciale;
- **nel caso di fornitori occasionali** (ad esempio, proposti direttamente dal cliente ai fini dell'acquisto di un bene specifico) il controllo mira a verificare gli standard di qualità del bene, l'effettiva esistenza della società e il possesso delle principali credenziali, al fine di evitare frodi che coinvolgono il marchio e il cliente.

Livello di servizio di Gruppo Banca Ifis

Per Gruppo Banca Ifis l'impegno è quello di garantire ai propri clienti un elevato livello di servizio con velocità e tempestività di risposta distintive sul mercato. Di seguito si riportano i risultati ottenuti nel 2022 per i prodotti **leasing, factoring e mutui PMI**, i quali risultano sostanzialmente in linea con i risultati dell'esercizio 2021.

Tempi medi di **valutazione delle proposte di leasing** (in linea con il 2021):

- Auto e veicoli commerciali: 1,5 giorni
- Beni strumentali (industriali, IT e Office) e veicoli industriali di importo inferiore o uguale ad € 200.000: 4 giorni
- Beni strumentali e veicoli industriali di importo superiore ad € 200.000: 7 giorni

Tempi medi di **risposta alle richieste dei clienti leasing** (in linea con il 2021):

- Tempo di gestione delle richieste dei clienti: 2 giorni
- Abandon rate delle telefonate: 4%
- First Call Resolution: 95%
- Emissione dell'atto di vendita del bene al termine del contratto di leasing: 2 giorni

Tempi medi di **valutazione delle proposte di factoring**: 13,8 giorni

Tempi medi di **valutazione delle proposte di mutuo PMI**: 17,5 giorni

Ifis Npl Investing, anche per il tramite di Ifis Npl Servicing, promuove la continuità della relazione operatore-cliente per consolidare il livello di fiducia nel tempo e attua **diversi presidi** volti a garantire la qualità del servizio degli operatori della rete (società di recupero, agenti, call center interno), tra cui:

- **richiesta di credenziali e qualifiche:** gli agenti possono essere iscritti alle liste OAM (Organismo degli agenti e mediatori creditizi). Dal mese di settembre 2020, la società ha iniziato a inserire anche Agenti sotto la licenza di recupero 115 T.U.L.P.S., per i quali in fase di selezione vengono svolti numerosi controlli in tema di affidabilità del soggetto. Allo stesso modo anche le società di recupero vengono sottoposte, prima dell'attivazione del rapporto, a verifiche relative ad affidabilità, credibilità e solidità finanziaria;
- **incentivazione degli agenti e delle società di recupero:** sono previsti KPI specifici e SLA²⁷ contrattuali per verificare la qualità delle pratiche lavorate, con previsione e applicazione di penali (su SLA contrattuali) in caso di reiterata bassa qualità nel lavoro svolto.

²⁷ SLA: Service Level Agreement (accordo sul livello del servizio), cioè strumenti contrattuali attraverso i quali si definiscono le metriche di servizio che devono essere rispettate da un fornitore di servizi nei confronti dei propri clienti/utenti.

Modello di monitoraggio di agenti e dipendenti delle società recupero

Le strutture che gestisce le reti stragiudiziali e la struttura di monitoring ha definito un modello di monitoraggio degli agenti e delle società di recupero basato su differenti tipologie di KPI:

- **KPI qualitativi** quali, a titolo esemplificativo, reclami accolti, contestazioni e comportamenti anomali;
- **KPI quantitativi** quali, a titolo esemplificativo, le tempistiche di lavorazione, la qualità dei piani di rientro definiti in termini di numero e di importi, l'ammontare degli insoluti sui piani raccolti e le performance realizzate.

Il monitoraggio dei suddetti KPI è svolto **mensilmente** e, se del caso, è attivato un dialogo con agenti e società di recupero per avviare eventuali azioni correttive. I KPI vengono regolarmente condivisi.

Inoltre, in aggiunta alle consuete visite ispettive, presso le società di recupero, possono essere svolte **ispezioni ad hoc o questionari** volti a verificare, tra i vari aspetti, l'adeguatezza dei processi di recupero adottati rispetto alle best practice di settore. A partire dal 2021, sono iniziate attività ispettive (in modalità da remoto) anche nei confronti della rete di agenti da parte delle funzioni di controllo.

Annualmente, una volta elaborati gli esiti delle attività di controllo sopradescritte, viene svolta una **valutazione complessiva dei recuperatori** e in funzione dell'esito sono individuate le più opportune azioni da assumere per tutelare gli interessi di Gruppo Banca Ifis e dei suoi clienti.

In presenza di eventi rischiosi, le strutture interne informano le unità organizzative di controllo e, in particolare, la funzione Risk Management responsabile della gestione dei rischi operativi e reputazionali.

A verifica dell'efficacia dell'approccio di gestione adottato, le aree di business di competenza per ciascun prodotto o servizio ne verificano la conformità con i processi commerciali della Banca, al fine di garantire un'efficace copertura delle esigenze del cliente, e le funzioni di controllo possono prevedere ed effettuare verifiche secondo le modalità previste.

Nell'ambito della **definizione e introduzione di nuovi prodotti e servizi**, in particolare:

- la funzione **Compliance** garantisce il presidio del rischio di non conformità, ad esempio, valutando l'adeguatezza dei presidi rispetto alla normativa applicabile o verificando la conformità dei messaggi pubblicitari previsti e, in collaborazione con la funzione Human Resources, valuta l'adeguatezza della formazione al personale per sensibilizzarlo sui rischi insiti nel nuovo prodotto e sulle relative modalità di mitigazione;
- la funzione **Anti-Money Laundering** contribuisce alla valutazione del rischio che la nuova iniziativa può avere per la Banca con riferimento al potenziale coinvolgimento in fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo determinato dall'offerta del nuovo prodotto.

La trasparenza delle informazioni su prodotti e servizi

La **trasparenza nei confronti dei clienti** ha impatto sul senso di fiducia con il quale questi si affidano al Gruppo e rappresenta la base di un rapporto sano e duraturo e quindi **un asset da proteggere e far crescere**. Essa riguarda sia l'aspetto delle comunicazioni a vario titolo consegnate da parte della rete fisica, sia gli aspetti specifici della contrattualistica all'interno delle diverse linee di business.

Il Gruppo instaura relazioni dirette con la propria clientela e opera ispirandosi a **principi di professionalità, onestà e trasparenza**, fornendo informazioni circostanziate sugli impegni reciprocamente assunti e sugli eventuali rischi impliciti nella natura delle operazioni poste in essere.

Tutti i rapporti contrattuali, le comunicazioni e i documenti sono redatti in maniera chiara e comprensibile, permettendo al cliente la piena consapevolezza delle scelte che sta compiendo.

In ambito Npl, è previsto un meccanismo aggiuntivo che garantisca la trasparenza nel rapporto agente-cliente: il cliente può sottoscrivere, al termine di ogni visita dell'agente, un documento contenente la "Relazione di visita" che riepiloga quanto accaduto durante l'incontro e gli accordi stabiliti. Anche nella trasmissione di informazioni all'esterno, attraverso la pubblicità o altri canali, il Gruppo assicura che le **comunicazioni siano oneste, veritiere, chiare, trasparenti, documentabili e conformi alle politiche e ai programmi aziendali**.

Le unità organizzative afferenti all'area Operations gestiscono i processi di trasparenza verso la clientela e le condizioni applicabili ai prodotti offerti dal Gruppo, oltre a occuparsi delle attività disciplinate dalla **normativa sulla trasparenza** (come l'invio ai clienti della documentazione periodica) e a supportare le aree di business nel redigere le comunicazioni rivolte alla clientela.

La funzione Compliance vigila sull'applicazione della normativa bancaria sulla trasparenza ed è inoltre coinvolta nel processo di definizione delle comunicazioni che riguardano variazioni significative alle condizioni di un servizio o prodotto, al fine di garantirne la chiarezza espositiva.

[GRI 417-2]

[GRI 417-3]

Nel corso del 2022 **non sono stati rilevati episodi di non conformità** in merito a regolamenti e/o codici volontari relativi a informazioni su prodotti e servizi, né in ambito di comunicazioni di marketing.

[GRI 2-27]

Nel corso del 2022 si sono registrati **2 episodi di non conformità a leggi e regolamenti**, uno dei quali ha comportato il pagamento di un'ammenda del valore di euro 9.157. Il secondo episodio non ha comportato sanzioni pecuniarie.

Raccolta di segnalazioni e reclami

Il Gruppo adotta diversi **meccanismi volti a raccogliere feedback e segnalazioni** da parte di stakeholder chiave, in particolare, dipendenti, collaboratori, professionisti che operano in maniera continuativa per il Gruppo, nonché i **reclami** di clienti e debitori. Tali meccanismi supportano il management nell'identificazione di eventuali inefficienze, anomalie o problematiche emergenti nei processi aziendali, e come tali costituiscono, insieme ai controlli, utili strumenti di verifica dell'efficacia dell'approccio di gestione sui diversi temi.

Gestione dei reclami

[GRI 2-25]

[GRI 2-26]

Oltre a rappresentare uno strumento utile per migliorare la qualità dei prodotti, dei servizi e della relazione con la clientela, **il reclamo rappresenta anche un canale di ascolto** più ampio che consente di monitorare la condotta delle funzioni aziendali e degli operatori interni ed esterni che operano per conto del Gruppo (come i front office e gli operatori delle reti esterne) e quindi di mantenere viva la fiducia reciproca fra il Gruppo e il Cliente. Possono rientrare nell'ambito dei reclami,

infatti, oltre alle segnalazioni attinenti alla qualità di prodotti e dei servizi, anche segnalazioni relative al rispetto dei principi di integrità e correttezza, alla conformità normativa, alla non discriminazione e ad attività di sostegno all'imprenditoria e inclusione finanziaria.

Il processo di gestione dei reclami ha come **obiettivo gestire tempestivamente e con efficacia qualsiasi segnalazione di clienti** insoddisfatti dei prodotti e servizi erogati o offerti, attuando azioni correttive e preventive per evitare che qualsiasi disservizio si ripresenti. Tali azioni possono prevedere tanto iniziative specifiche rivolte al singolo reclamante quanto l'attivazione di soluzioni generalizzate, volte a risolvere le cause alla base del singolo reclamo o di più reclami attinenti allo stesso ambito. A tale proposito, tutto il personale addetto alla trattazione dei reclami ha ricevuto specifiche direttive in merito all'opportunità di agevolare la ricerca di una soluzione personalizzata mirata alla concessione di misure di sostegno su base volontaria dell'istituto.

Inoltre, sempre nell'ottica di favorire al cliente la risoluzione di problematiche legate all'accesso al credito, particolare rilevanza riveste nel processo di formazione del personale addetto alla trattazione dei reclami e nel procedimento di gestione del reclamo, l'attenzione al tema Segnaletico presso banche dati creditizie (Centrale dei Rischi e banche dati private), rispetto al quale l'Ufficio Reclami ha sviluppato delle competenze specialistiche che lo rendono un punto di riferimento, insieme al Servizio Segnalazioni di Vigilanza, per le altre funzioni aziendali.

La **politica di gestione delle contestazioni**, applicata a livello di Gruppo, definisce le linee guida per la corretta e tempestiva gestione dei reclami ricevuti dalle società del Gruppo, ispirandosi ai principi di equo trattamento dei clienti e nel rispetto della normativa vigente.

È stato costituito un **Ufficio Reclami della Capogruppo** che gestisce, in regime di accentramento, anche i reclami ricevuti dalle società controllate. Il presidio dedicato alla gestione dei reclami riceve e gestisce con la massima diligenza e imparzialità le contestazioni e informa e coinvolge le unità di business di volta in volta interessate. L'Ufficio Reclami riporta gerarchicamente al General Counsel e funzionalmente alla Compliance e opera secondo le linee guida fornite da queste.

Per quanto riguarda le **attività di controllo di secondo livello**, è prassi consolidata da parte dell'unità Rischi Operativi e di Reputazione effettuare un monitoraggio periodico riguardante le contestazioni nell'ambito del sistema dei controlli interni. Tale monitoraggio ha come obiettivo la verifica del rispetto delle tempistiche normativamente previste per il riscontro, la numerosità e quota di accettazione. L'esito di tali verifiche viene sintetizzato in apposita reportistica gestionale indirizzata a diverse strutture, tra cui l'Ufficio Reclami della Capogruppo, nonché all'interno del Tableau De Bord del Risk Management.

[GRI 2-16]

Con cadenza semestrale, il Responsabile dell'Ufficio Reclami elabora i dati statistici relativi ai reclami e alle altre tipologie di controversie stragiudiziali gestite dall'Ufficio Reclami e redige una relazione riassuntiva che presenti la situazione del semestre di riferimento per ogni singola società. La relazione contiene altresì le ulteriori attività svolte dall'ufficio reclami nel periodo di riferimento, quali attività formativa, ispezioni, ecc.

L'elaborazione dei dati evidenzia tra l'altro, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti indicatori:

- il totale reclami ricevuti;
- la percentuale reclami accolti;
- i tempi medi di risposta;
- la distribuzione territoriale dei reclami;
- la distribuzione dei reclami per categoria di clientela, per prodotto/servizio, per motivo del reclamo;
- le eventuali azioni correttive intraprese sul piano organizzativo a seguito dei reclami ricevuti nel periodo in esame.

Il Responsabile dell'Ufficio Reclami trasmette la relazione sui reclami ricevuti e le elaborazioni prodotte:

- all'Amministratore Delegato (laddove presente) della società del Gruppo Bancario;
- al Direttore Generale (laddove presente) della società.

Per il tramite del Responsabile degli affari societari:

- al Responsabile della funzione di controllo che gestisce il rischio di non conformità;
- al Responsabile della Direzione General Counsel;

- al Responsabile di Communication, Marketing, Public Affairs & Sustainability.

La relazione semestrale predisposta è successivamente portata a conoscenza del rispettivo Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile dell'ufficio reclami predispose altresì una relazione semestrale consolidata a livello di Gruppo Banca Ifis, afferente alla situazione complessiva delle contestazioni ricevute da tutte le società del Gruppo.

Reclami		2021 ²⁸	2020
Numero totale di reclami	N.	5.985	6.672
Accolti	N.	762	928
	%	12,7%	13,9%
Parzialmente accolti	N.	267	342
	%	4,5%	5,1%
Rigettati	N.	4.956	5.402
	%	82,8%	81,0%

²⁸ I dati riferiti all'anno 2022 verranno consolidati e approvati dal Consiglio di Amministrazione a marzo 2023 e successivamente pubblicati nel sito aziendale al seguente indirizzo: <https://www.bancaifis.it/reclami/resoconto/>.

3.4 Relazione con la catena di fornitura

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Politica di Gruppo per la gestione del Ciclo Passivo
- Procedura Organizzativa Gestione degli Acquisti di beni e servizi aziendali
- Codice Etico di Gruppo
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Banca
- Politica di gruppo per l'esternalizzazione di funzioni aziendali
- Procedura sulla gestione delle esternalizzazioni di funzioni aziendali

La catena di fornitura

[GRI 2-6]

Gruppo Banca Ifis regola i rapporti con la catena di fornitura attraverso politiche e procedure interne come la Politica di Gruppo per la gestione del Ciclo Passivo e la Procedura Organizzativa Gestione degli Acquisti di beni e servizi aziendali, aggiornate nel 2022.

In sede di formalizzazione di contratti o accordi di fornitura, fatte salve le esclusioni previste da Procedura, il Gruppo prevede la presa visione e accettazione dei principi contenuti all'interno del **Codice Etico di Gruppo** inteso come documento vincolante la cui violazione comporta conseguenze di natura contrattuale. Nel corso del 2021, a seguito dell'aggiornamento del Codice Etico, è stata prevista l'integrazione di una clausola contrattuale che richiama, secondo le indicazioni della normativa interna di riferimento, il Codice quale documento vincolante nei confronti di ciascun destinatario e in particolare dei fornitori. La violazione del Codice Etico da parte dei destinatari costituisce, nei casi previsti dalla normativa interna, violazione del rapporto contrattuale tra il Gruppo e il destinatario e attribuisce al Gruppo anche il diritto di intimare la risoluzione o il recesso dal contratto per giusta causa qualora, ad insindacabile giudizio del Gruppo, la violazione commessa sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia ovvero venga arrecato un notevole pregiudizio per il Gruppo stesso. Resta ferma la facoltà della Capogruppo o delle sue Controllate di richiedere il risarcimento dei danni. Nei vari rapporti con i fornitori si sta pertanto introducendo, ove possibile, detta clausola nei testi contrattuali.

Inoltre, sempre in sede di formalizzazione di contratti o accordi di fornitura, secondo le indicazioni della normativa interna, il Gruppo richiede altresì la presa visione e accettazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01**.

[GRI 204-1]

Nel corso del 2022 il Gruppo si è servito di **4.524 fornitori** (4.946 nel 2020 e 4.625 nel 2021), prevalentemente nel territorio italiano, le cui principali categorie sono relative a servizi professionali e non professionali: in particolare servizi per consulenze o legali, servizi in outsourcing, servizi per informazione dei clienti e servizi collegati all'utilizzo o all'assistenza software.

Si riporta di seguito il totale del valore distribuito ai fornitori, suddiviso tra Italia ed Estero:

Proporzione di spesa verso i fornitori		2022
Totale del valore distribuito ai fornitori	€	273.787.036
Totale del valore distribuito ai fornitori – Italia:	€	268.139.431,5
	%	98%
Italia - Nord-est	€	96.530.195,3
	%	36%
Italia - Nord-ovest	€	96.530.195,3
	%	36%
Italia - Centro	€	50.946.492
	%	19%
Italia - Sud e Isole	€	24.132.548,8
	%	9%
Totale del valore distribuito ai fornitori – Estero:	€	5.647.604,5
	%	2%

Il Gruppo **seleziona i propri fornitori** sulla base di procedure competitive, criteri trasparenti e valutazioni obiettive che interessano parametri quali la qualità, l'utilità, il prezzo, l'integrità, la solidità e la capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa, nonché il rispetto degli standard etici che il Gruppo identifica come propri. I fornitori di servizi vengono selezionati valutandone altresì l'onorabilità, la correttezza e la lealtà nella conduzione degli affari, la capacità di far fronte agli obblighi del Codice Etico e di riservatezza, tenuto conto della natura del servizio offerto e la sensibilità alle tematiche di responsabilità sociale, ambientale e di impresa.

[GRI 403-7]

Nella gestione del rapporto con i fornitori Gruppo Banca Ifis, al fine di **minimizzare eventuali impatti negativi in materia di salute e sicurezza** derivati dall'interazione della propria attività con l'attività dei fornitori esterni²⁹, attua diversi presidi in funzione dell'opera/prestazione concordata. Nello specifico, qualora di caso in caso venga ritenuto necessario, il Gruppo:

- come prescritto dal D.Lgs 81/08, definisce le modalità ottimali di gestione delle interferenze e redige appositi documenti quali il Piano di sicurezza e coordinamento, PSC o il Documento di valutazione dei rischi di interferenza, DUVRI;
- richiede al fornitore di recepire la Politica della sicurezza della Banca dichiarando di adottarla e rispettarla;
- richiede al fornitore di presentare eventuali abilitazioni necessarie allo svolgimento delle attività, autocertificando i requisiti di idoneità professionale e inviando alla committente il documento unico di regolarità contributiva, DURC;
- adotta ulteriori misure di protezione i cui costi sono indicati nei singoli contratti (Costi della Sicurezza);
- verifica la presenza del Nominativo nelle liste antiriciclaggio;
- richiede un'autodichiarazione di non trovarsi nei casi espressi nel d.p.r. 445 del 28/12/2000.

Per quanto riguarda le **attività di controllo** di secondo livello della supply chain, la funzione Risk Management è responsabile della gestione e supervisione dei rischi connessi agli accordi di esternalizzazione nell'ambito del sistema dei controlli interni. Inoltre, a valle del processo di revisione periodica delle attività esternalizzate, rendiconta annualmente gli esiti all'Organo con funzione di Supervisione Strategica. A partire dall'anno 2022-2023, è stata altresì istituita una ulteriore attività di verifica e monitoraggio da parte dell'Unità Rischi Operativi e di Reputazione che riguarda specifici fornitori con singolo contratto superiore a una determinata soglia di materialità. I risultati di queste analisi vengono condivisi con il Chief Operating Officer al fine di identificare gli eventuali interventi necessari.

²⁹ La presente metodologia viene adottata per tutti gli interventi che richiedono l'utilizzo di imprese appaltatrici, lavoratori autonomi, servizi e forniture.



4.

Ifis 4 Sustainable Business

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



Il cliente è al centro di tutte le nostre attività. Attraverso il nostro modello di lavoro ci impegniamo a sostenere l'imprenditoria e a migliorare l'inclusione finanziaria delle persone.

Ifis 4 Sustainable Business esprime la centralità del cliente, l'inclusione finanziaria e il sostegno all'imprenditoria. Vogliamo essere l'operatore italiano di riferimento nel supporto finanziario alle PMI italiane: sosteniamo l'economia reale in qualità di Banca delle PMI e, nel settore dei Npl (Non Performing Loans), offriamo a famiglie e imprese la possibilità di concordare e gestire piani di rientro sostenibili.

4.1 Sostegno all'imprenditoria e inclusione finanziaria dei clienti

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Politica di distribuzione (Cap.Ital.Fin.)
- Nota Operativa Processo di istruttoria Leasing (Banca Ifis)
- NO 111 – BU Leasing – Processo valutazione e settaggio Riscatti (Banca Ifis)
- NO 103 – BU Leasing – Valutazione qualità del credito soggettiva (Banca Ifis)
- Politica di gestione delle acquisizioni di portafogli di crediti distressed e del relativo monitoraggio (Ifis Npl Investing)
- Politica di gestione del credito ordinario (Cap.Ital.Fin.)
- Nota Operativa Approccio alla valutazione di una operazione di cessione del quinto / delegazione di pagamento (Cap.Ital.Fin.)
- Politica di Gestione del credito (Banca Credifarma)
- Procedura Organizzativa – Concessione e Gestione Finanza Strutturata (Banca Ifis)
- Politica Creditizia di Gruppo

Il sostegno alle PMI è da sempre nel DNA di Gruppo Banca Ifis, che si riconosce in "un'impresa che fa banca" e, per questo, si impegna ad essere vicina agli imprenditori rispondendo alle loro esigenze con un'offerta diversificata e strutturata di Commercial e Corporate Banking a cui fanno capo le attività di factoring, leasing finanziario e locazione operativa, advisory per operazioni di corporate acquisition, M&A e finanziamenti a medio e lungo termine e acquisto di crediti fiscali. Nel segmento dei **crediti non performing (Npl)**, il vantaggio competitivo si fonda sulla combinazione tra capacità di acquisto e gestione/trasformazione dei crediti in sofferenza, offrendo a famiglie e imprese la possibilità di concordare e gestire piani di rientro sostenibili.

In aggiunta all'attività ordinaria di factoring, leasing e finanziamenti a supporto delle imprese, nel 2022 è proseguito il progetto di **informazione e sensibilizzazione della rete commerciale** volto ad **assistere le PMI** – clienti e non – **sulle opportunità offerte dalle agevolazioni pubbliche a sostegno degli investimenti e del capitale circolante:**

- **Leasing Finanziario associato all'agevolazione Nuova Sabatini:** il Ministero dello Sviluppo Economico (MiSE) riconosce alle PMI un contributo annuale – per 5 anni – in conto impianti su leasing o finanziamenti specificatamente finalizzati agli investimenti in beni strumentali. Tale agevolazione, a cui il Gruppo ha associato un prodotto leasing con un pacchetto contrattuale ad hoc, è stata rifinanziata dalla Legge di Bilancio anche per l'anno 2022, con apertura a partire dal 2023 agli investimenti "green" (macchinari, impianti e attrezzature nuovi di

fabbrica ad uso produttivo, a basso impatto ambientale, nell'ambito di programmi finalizzati a migliorare l'ecosostenibilità dei prodotti e/o dei processi produttivi).

- **Leasing finanziario assistito da Fondo di Garanzia PMI:** la percentuale di copertura del Fondo di Garanzia è pari all'80% dell'importo finanziato. La valutazione circa l'applicabilità da parte del Gruppo di questa tipologia di garanzia ai contratti di leasing finanziario avviene sulla base di linee guida specificatamente adeguate ad agevolare gli investimenti e sostenere le PMI nel periodo di emergenza.
- **Finanziamento assistito da Fondo di Garanzia PMI:** il Fondo di Garanzia per le PMI permette la concessione di credito fino all'80% di qualsiasi operazione finanziaria, fino ad un massimo di 2,5 milioni di euro per ciascun richiedente, sia esso impresa o libero professionista. Con la Legge di Bilancio (Legge 30 dicembre 2021 n. 234) e il Decreto Aiuti (Decreto Legge 17 maggio 2022 n. 50, come convertito dalla Legge 5 luglio 2022, n. 91) l'importo massimo dei finanziamenti garantiti per l'impresa è stato aumentato a 5 milioni di euro e la percentuale di garanzia diretta è stata innalzata, a prescindere dalle durate dei finanziamenti.
- **Factoring pro solvendo assistito da Fondo di Garanzia PMI:** Gruppo Banca Ifis dal 2020 è operativo con il prodotto factoring garantito che unisce al factoring pro solvendo la garanzia del Fondo Centrale di Garanzia, che copre fino al 60% dell'importo del finanziamento; percentuale aumentata all'80% per le fasce di rating 3, 4 e 5 dalla Legge di Bilancio e dal Decreto Aiuti.
- **Finanziamento assistito da Garanzia Italia SACE (fino al 30 giugno 2022):** si tratta di finanziamenti destinati ad assicurare la necessaria liquidità alle imprese con sede in Italia, di ogni dimensione e settore produttivo, colpite dall'epidemia Covid-19. Il Finanziamento prevede il rilascio di una garanzia a favore della banca da parte di SACE S.p.A., che può variare dal 70% al 90% a seconda delle dimensioni dell'impresa, introdotta dal Decreto-legge 8 aprile 2020 n. 23 (Decreto Liquidità).
- **Finanziamento assistito da garanzia SupportItalia SACE:** si tratta di finanziamenti destinati ad assicurare la necessaria liquidità alle imprese con sede in Italia, di ogni dimensione e settore produttivo, con esigenze di liquidità connesse agli impatti negativi della guerra in Ucraina. Il Finanziamento prevede il rilascio di una garanzia a favore della banca da parte di SACE S.p.A., che può variare dal 70% al 90% a seconda delle dimensioni dell'impresa, introdotta dal Decreto Aiuti e operativa dal 22 luglio 2022.

[FS7]

Legal Entity/ Business Line	Prodotto/Servizio con Finalità Sociali	Operazioni dell'anno 2022		Operazioni dell'anno 2021		Operazioni dell'anno 2020	
		Valore monetario (mln di euro)	% sul totale del valore monetario	Valore monetario (mln di euro)	% sul totale del valore monetario	Valore monetario (mln di euro)	% sul totale del valore monetario
Banca Ifis/Leasing	Leasing Finanziario associato all'agevolazione Nuova Sabatini	234,15	15,72%	139,06	8,02%	75,63	8,10%
	Leasing Finanziario associato a Fondo di Garanzia MCC	63,73	1,69%	50,78	0,56%	21,68	0,26%
	Leasing Finanziario con provvista BEI	21,98	6,05%	-	-	157,2	81%
	Moratoria Decreto Legge n. 18/2020	-	-	612,97	17,97%	740,60	26,13%
	Moratoria concessa da Banca Ifis	-	-	5,77	0,10%	19,90	0,30%
Banca Ifis/Crediti Commerciali	Factoring assistito da Fondo di Garanzia MCC	294,8	5,30%	189,35	3,11%	15,00	1,00%
	Finanziamento assistito da garanzia SupportItalia SACE	24,5	0,9%	-	-	-	-
	Finanziamento M/L assistito da Fondo di Garanzia MCC	145,7	96,80%	194,73	66,75%	240,60	72,00%
	<i>di cui con provvista BEI</i>	5,4	3,4%	-	-	157,20	81,00%
	<i>di cui con provvista GDP</i>	92,2	65,20%	1,51	0,35%	-	-
	Finanziamento assistito da Garanzia Italia SACE	32,3	2,0%	78,10	2,81%	-	-

Gruppo Banca Ifis porta avanti diversi **progetti innovativi per diffondere la cultura d'impresa**. In particolare, il Gruppo supporta le PMI italiane, non solo attraverso i prodotti e servizi finanziari, ma anche raccontando e valorizzando le realtà più virtuose.

Impatto e Impresa: le direttrici di analisi e racconto

[FS16]

La volontà di Gruppo Banca Ifis è quella di **porsi al fianco delle imprese come divulgatore della cultura d'impresa**, sia con l'analisi di dati sia con il racconto di realtà imprenditoriali vincenti, che possano essere una guida per tutti coloro che vogliono fare impresa oggi e domani. L'obiettivo è approfondire alcuni settori e incontrare imprese che si sono distinte in particolari ambiti come l'**innovazione** e la **sostenibilità**. Per comprenderlo, Banca Ifis ha proseguito il percorso, iniziato nel 2019, di scoperta delle PMI basato su:

- **Numeri** - analisi quantitative e metodologia di stima e forecasting applicate ai dati di **bilancio delle imprese**;
- **Persone** - interviste e approfondimenti agli **imprenditori** e ai **manager** descritti anche attraverso la rubrica "PMIheroes", un progetto podcast che ha tessuto una narrazione a partire dagli Obiettivi di Sostenibilità dell'Agenda 2030 dell'ONU per calarli poi nelle storie di realtà imprenditoriali che quotidianamente scelgono di realizzarli nel proprio business; ma anche tramite il racconto di casi impresa, significativi per i risultati in termini di innovazione e sostenibilità, legati ai territori analizzati con i Market Watch PMI;
- **Imprese** - studio dei **prodotti, mercati di riferimento e modelli di business e territori**. Approfondimento di alcuni prodotti o temi di interesse per clienti e prospect attraverso la rubrica "La voce dei nostri esperti" che coinvolgendo alcune persone di Banca Ifis ha costituito un nuovo canale di informazione e aggiornamento;
- **Osservatorio di nuova generazione** - analisi predittiva delle priorità manageriali delle imprese, attraverso l'utilizzo del **web listening**, che trova nel machine learning e nel motore semantico i suoi meccanismi fondanti.

Le storie e i risultati del progetto vengono rappresentati e comunicati attraverso uno storytelling trans-mediale fatto di video, foto, racconto scritto e podcast che trovano spazio sui canali social e sul sito web del Gruppo.

Nel 2022, sono stati organizzati diversi momenti di condivisione a sostegno della cultura d'impresa:

- 8 eventi e webinar online di discussione del contesto economico regionale nell'ambito del progetto **Innovation Days** in collaborazione con il Sole24Ore con 8 Market Watch PMI dedicati;
- Uno studio dedicato all'**Ecosistema della Bicicletta** e presentato in occasione dell'Oscar del Cicloturismo a Matera;
- Un appuntamento relativo al tema della sostenibilità e della mobilità sostenibile nell'ambito del progetto **Pianeta 2030** in collaborazione con il Corriere della Sera;
- Evento **"Il bello d'Italia"** nell'ambito del progetto Economia della Bellezza in collaborazione con il Corriere della Sera.

I nostri numeri



oltre 10.000

IMPRESE
INTERVISTATE ATTRAVERSO
INDAGINI QUANTITATIVE



100

INTERVISTE DI PROFONDITÀ
PER RACCONTARE
LA STORIA DELLE IMPRESE



30

PUBBLICAZIONI
ESTERNE

[FS16]

Il Gruppo realizza, inoltre, diverse iniziative sul territorio con imprese, liberi professionisti e PMI, contribuendo a **diffondere la cultura manageriale** e a sensibilizzare su **esperienze d'eccellenza, nuove tecnologie e strumenti a supporto della crescita**, anche con particolare riferimento alla digitalizzazione.

Innovation Days	Banca Ifis è stata main partner e speaker del ciclo di appuntamenti online organizzati dal Sole 24 Ore. Otto eventi in presenza e in diretta streaming dai territori dell'eccellenza italiana, moderati dai giornalisti del Sole 24 Ore, in cui imprenditori e istituzioni si sono confrontati per condividere esperienze di successo, nuovi modelli di business e idee vincenti per le aziende di domani.
Npl events	I top manager di Ifis Npl Investing e Ifis Npl Servicing hanno contribuito con la loro presenza in qualità di relatori a fotografare il mercato degli Npl, avvalendosi anche dei dati prodotti dai Market Watch di Banca Ifis partecipando ai principali eventi organizzati dai più rilevanti soggetti di settore a livello europeo e nazionale (Smithnovak, IMN, DD Talks, Sci, Credit Collection Management Awards, Cv Spring Day, Alma lura Npl & UTP).
Npl Meeting	Banca Ifis ha organizzato anche quest'anno il principale evento italiano dedicato al mondo degli Npl in occasione del quale i principali player del mercato, i rappresentanti istituzionali e i regolatori si sono incontrati per confrontarsi sul tema.
Fiera del Credito	Banca Ifis è stata tra i protagonisti dell'evento organizzato dalla testata giornalistica Credit News. Due giorni di focus e approfondimenti online dedicati ai temi più attuali della gestione del credito.
Forbes Small Giants	Banca Ifis è stata sponsor e speaker del ciclo di eventi "Small Giants", volto a dar voce e visibilità alle PMI italiane, organizzati dalla testata giornalistica Forbes Italia, per le tappe di Torino, Trieste e Bari.
5° Forum del Gran Sasso	Banca Ifis è stata tra i protagonisti, con un proprio intervento, al quinto Forum Internazionale del Gran Sasso, organizzato dalla Diocesi di Teramo, evento dedicato alla sensibilizzazione delle comunità accademiche e scientifiche all'interno del panel "Economia, Scienze Finanziarie e Organizzazione Aziendale".
Workshop ABI	Banca Ifis è stata speaker della seconda edizione dell'evento promosso da ABI e organizzato da ABI Servizi, sulle tematiche legale ai criteri ESG nel settore finanziario, nonché del workshop sul tema della "Gestione attiva dei crediti deteriorati".
Annual Unirec	"Nuovi modelli di gestione del credito, tra regolamentazione finanziaria e sostenibilità" questo il titolo della conferenza annuale organizzata da UNIREC, in cui Banca Ifis è stata protagonista in qualità di speaker.
Convegno annuale Acri Pri.Banks	Nel 2022 Banca Ifis è stata tra gli speaker del convegno annuale Acri/Pri.Banks, che riunisce le principali banche private italiane, dal titolo "L'intermediazione finanziaria sostenibile e la decentralized finance".
Docenze universitarie	Nel corso dell'anno, i manager di Banca Ifis sono stati chiamati più volte a intervenire per portare le proprie testimonianze mettendo a disposizione le relative specializzazioni in diversi istituti di formazione universitaria come Rome Business School, Master Ruo, Master Istud GIA, Luiss, Università del Sannio.
Divulgazione finanziaria, comunicazione e cultura d'impresa	Banca Ifis ha contribuito in qualità di sponsor e speaker a fornire contenuti ai principali eventi di divulgazione finanziaria, comunicazione e di cultura d'impresa organizzati da Wired, Este Cultura d'Impresa, InFinance, Veneto Sviluppo, Milano Finanza Banking Awards, Legalità e Profitto Awards, Este Wellfeel, Ferpi, It's All Banking and Insurance, Customer Experience Forum, Aifin, Istud, PMI Awards, Italian Insurtech Summit, Finance Meeting di Crif, Accenture Banking Conference, Osservatorio Factoring di Assifact, ODCEC Veneto.

[FS16]

Gruppo Banca Ifis dedica inoltre attenzione alla divulgazione di informazioni che accrescano la **conoscenza degli imprenditori sugli strumenti finanziari disponibili a supporto del business**.

Gruppo Banca Ifis, attraverso Banca Credifarma e in collaborazione con Federfarma, si impegna in diverse iniziative sul territorio i cui beneficiari sono le **farmacie**, allo scopo di **diffondere esperienze e strumenti innovativi di supporto allo sviluppo delle attività**.

Nel corso del 2022, sono ripresi i convegni in presenza e Banca Credifarma è stata presente ai principali eventi del settore con un proprio stand dedicato, spazi e partecipazione attiva, e con propri *spokesperson*.

Banca Ifis, in collaborazione con AXA e mediante le segnalazioni di Banca Credifarma, nel corso dell'anno, ha proposto il prodotto **CPI Mutui infortuni**, copertura assicurativa adatta alle esigenze di copertura dei *key-men* di un'azienda. L'obiettivo dell'offerta è soddisfare il bisogno di copertura dell'azienda a seguito della perdita del *key-man* per garantire la continuità aziendale fornendo il capitale necessario ad estinguere, in tutto o in parte, il mutuo, senza utilizzare il patrimonio personale per liquidare gli eredi, qualora non volessero subentrare al socio deceduto, evitando così di contrarre ulteriori debiti o di intaccare maggiormente il patrimonio.

Per quanto riguarda, invece, l'**aggiornamento e la formazione delle strutture interne** che operano a diretto contatto con la clientela, nel 2022 sono state svolte le seguenti attività:

- **Meeting mensili degli agenti operanti in ambito Npl:** ciclo di appuntamenti di aggiornamento e discussione online per i consulenti del credito che operano in tutto il territorio italiano per conto di Banca Ifis.
- **Meeting Direzione Area Affari:** nel corso dell'anno sono stati organizzati vari incontri in presenza presso la Direzione Generale della Banca per i top manager e per i responsabili territoriali dell'Area Affari.
- **Dealer dinner Leasing:** ciclo di appuntamenti organizzato dalla business unit Leasing e dedicati ai partner della rete commerciale. Un format di aggiornamento, commento e discussione dei principali trend di mercato, basato su cene interattive e creato appositamente per fidelizzare e incentivare partner e clienti strategici.

Il Market Watch

[FS16]

L'Ufficio Studi di Banca Ifis è costantemente impegnato in attività di ricerca, analisi ed elaborazione dei dati, soprattutto finalizzati all'individuazione dei trend e alla pianificazione di strategie di medio e lungo termine. I temi di carattere generale sono affrontati con un'impostazione tecnico-economica per offrire scientificità alle analisi e consistenza alle previsioni, ma al contempo con modalità di presentazione semplici e lineari per aumentare la comunicabilità dei messaggi. Il **Market Watch è l'osservatorio specificatamente dedicato allo studio dei trend emergenti** nei due ambiti di specializzazione di Gruppo Banca Ifis: le PMI italiane e il mercato dei Non-Performing Loans. In particolare:

- **il Market Watch Npl** analizza, attraverso un database proprietario (da Market Watch Npl di ottobre 2022, circa 680 operazioni censite con un dettaglio di 37 informazioni potenzialmente disponibili) e l'analisi di altre fonti istituzionali, **i trend che caratterizzano il comparto dei crediti deteriorati** offrendo una visione completa sia lato investitori sia per il versante del servicing. Dal 2022 l'analisi è stata arricchita dal benchmark con i trend dei sistemi bancari dell'Unione europea in modo da cogliere tempestivamente le tendenze in atto, soprattutto su grandezze con caratteristiche predittive come la classificazione in Stage 2 prevista dal principio contabile Ifrs9 e la concessione di modifiche e ristrutturazioni ai crediti in bonis. Nel corso del 2022, oltre alle due edizioni complete del Market Watch Npl (ai primi di febbraio e a settembre in occasione dell'Npl Meeting), sono stati effettuati 7 approfondimenti su specifiche tematiche di questo comparto finanziario;
- **il Market Watch PMI** fornisce un'**analisi dell'andamento delle PMI italiane**, focalizzandosi sui principali settori produttivi del Made in Italy, sul modo in cui si stanno evolvendo i modelli di business nonché sui fattori di successo di un determinato contesto di mercato. Il report raccoglie, elabora e commenta numeri e informazioni derivanti da diverse fonti qualitative e quantitative, coniugando l'approccio "classico" di analisi da banche dati, delle survey (10.000 PMI intervistate) e delle interviste one-to-one (circa 100) alle moderne tecnologie del web listening. In linea con l'anno precedente, anche nel 2022 sono state analizzate quasi 1 milione di conversazioni social (Linkedin escluso), blog, forum e commenti su testate giornalistiche di oltre 500 mila autori unici (utenti rappresentativi e qualificati) intercettati sul web grazie a questo osservatorio di nuova generazione di Banca Ifis. Rispetto alle precedenti edizioni, il perimetro del Market Watch è stato ampliato per approfondire caratteristiche e peculiarità proprie del tessuto produttivo delle singole regioni italiane. Al contempo, trasversalmente ai territori, **l'analisi 2022** è stata incentrata su tre **temi principali**: innovazione digitale, transizione ambientale e PNRR. In aggiunta, sono state rilevate le criticità, dettate dallo scenario macroeconomico e geopolitico, che le imprese dei territori hanno affrontato. In alcuni casi, il Market Watch PMI ha analizzato in dettaglio fenomeni specifici, ma di importanza crescente, come il Fashion Tourism.

I market Watch di Banca Ifis hanno assunto anche il valore di veri e propri **osservatori dedicati a filiere produttive o a particolari comparti dell'economia italiana**. Sono i casi di **Ecosistema della Bicicletta**, **Smart Mobility** ed **Economia della Bellezza**, tutti giunti alla seconda edizione.

In altri due casi, sono stati creati dei nuovi prodotti: **Osservatorio sullo Sport System italiano**³⁰ e **Kaleidos Impact Watch**³¹. Il primo costituisce la risposta a una richiesta che la Commissione europea ha fatto, sin dal 2006, a tutti i paesi membri e mette a disposizione del Sistema Paese uno strumento di supporto alle decisioni strategiche sul comparto dello sport. L'Impact Watch, invece, è un progetto di Kaleidos, il Social Impact Lab di Banca Ifis, e offre il polso degli investimenti in sostenibilità sociale e ambientale delle PMI italiane.

Market Watch - Ecosistema della Bicicletta

Anche nel corso del 2022 è stato realizzato dall'Ufficio Studi della Banca il **Market Watch Ecosistema della Bicicletta**, al fine di valorizzare un prodotto di eccellenza italiana che rappresenta innovazione e sviluppo economico ed è protagonista della rivoluzione della smart mobility.

In questa seconda edizione sono stati analizzati i trend che caratterizzano la filiera nel suo complesso e approfonditi **due importanti fenomeni** di questo ecosistema: il processo di *re-shoring* e *friend-shoring* della produzione di biciclette e il fenomeno del cicloturismo nel suo valore economico, ambientale e per l'economia dei territori.

I risultati sono stati messi a disposizione della comunità per aprire un dibattito su un ecosistema economico che ha anche un portato sociale e valoriale.

Banca Ifis attraverso la web serie "**Made in bike**" riafferma poi il proprio ruolo di gregario dei territori italiani e delle loro realtà produttive: PMI italiane eccellenti, attive in diversi settori, che Banca Ifis supporta con persone, prodotti e servizi. Un viaggio su due ruote insieme a Paola Gianotti, Guinness World Record come donna più veloce ad aver circumnavigato il globo in bicicletta, alla scoperta di percorsi cicloturistici e di realtà imprenditoriali legate al mondo della bicicletta e alla tradizione enogastronomica locale.

Market Watch - Smart Mobility

Sempre nel corso dell'anno di rendicontazione, Banca Ifis ha pubblicato la seconda edizione del Market Watch "**Smart Mobility - La mobilità urbana vista dai cittadini**", uno studio sulle dinamiche della mobilità che caratterizzano le tre città di Roma, Milano e Napoli.

Lo studio ha indagato i **benefici relativi alla mobilità sostenibile**, con quattro focus specifici: utilizzo della bicicletta in città, impatto sulle scelte di mobilità a seguito dello smart working e caro energia, servizio della multi-modalità e le esperienze internazionali di Olanda e New York.

La nuova edizione di questo Market Watch è stata anche l'occasione di raccogliere la voce di stakeholder impegnati nella Smart Mobility: Repower Italia e Green Economy Observatory dell'Università Bocconi.

³⁰ Per approfondimenti si veda il capitolo 5.4 Impegno per la comunità – "Banca Ifis per lo sport".

³¹ Per approfondimenti si veda il capitolo 5.4 Impegno per la comunità – "Kaleidos, Social Impact Lab di Banca Ifis".

Market Watch - Economia della bellezza 2022

Banca Ifis ha realizzato, per il secondo anno, uno studio che ha approfondito il **rapporto che lega l'Economia della Bellezza alla *purpose economy***. L'analisi delle esperienze d'impresa ha mostrato che il *purpose* e la bellezza si arricchiscono a vicenda. Entrambi i mondi valorizzano il territorio, la cultura e il saper fare italiano, con bisogni sociali e la tutela dell'ambiente. Attraverso lo studio sono stati inoltre individuati e narrati *case history* relativi a sei aziende italiane *purpose-driven*: Mavive, Serveco, Foscarini, Fornace Orsoni, Lavazza, ACBC che hanno raccontato come è stato intrapreso il percorso della *purpose economy* all'interno dei loro processi produttivi. Lo studio ha inoltre visto il coinvolgimento di importanti partner come Federculture, Museimpresa, Fondazione Altagamma, POLI.design, Artex e l'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo. Ad arricchire ulteriormente il progetto 2022, è stata la creazione di un concorso "*Call of Ideas*" con il POLI.design per identificare le nuove competenze necessarie in uno scenario con il *purpose* al centro nei settori Meccanica e sistema Casa.

Imprese <i>purpose-driven</i>	Ricavi annui delle imprese <i>purpose-driven</i>	Contributo dell'economia della bellezza, arricchita da <i>purpose</i> , al PIL italiano del 2021
~46.000	~650 mld	24,1%

Economia della bellezza: **le attività di promozione:**

- **Biennale di Venezia:** Banca Ifis ha sostenuto il Padiglione Venezia in occasione della 18ª Mostra Internazionale di Arte. Per il 2022, la Banca ha supportato "Artefici del nostro tempo", progetto grazie al quale 10 artisti giovanissimi hanno potuto esporre le proprie opere all'interno del Padiglione.
- **Il bello dell'Italia – Corriere della Sera:** trasmesso in streaming dalla Direzione Generale di Banca Ifis a Mestre, l'evento, organizzato da "Il Corriere della Sera", ha coinvolto il Presidente della Banca e i protagonisti dello studio.

Supporto alla clientela nell'ambito dell'emergenza sanitaria da Covid-19

Nello scenario dell'emergenza Covid-19, Gruppo Banca Ifis ha tempestivamente implementato una serie di attività e misure a tutela, oltre che della salute e della sicurezza dei dipendenti, anche di tutti i clienti, garantendo la continuità operativa. Per affrontare e superare la crisi innescata dalla pandemia, il Gruppo ha accelerato i propri progetti di evoluzione digitale, puntando su servizi sempre più personalizzati anche dal punto di vista tecnologico, con particolare attenzione ai bisogni dell'ecosistema delle PMI, alla velocità di erogazione del credito a breve termine e alla necessità contingente del distanziamento e della limitazione degli spostamenti (Si veda il capitolo "Innovazione Digitale" per approfondimenti in merito ai progetti di evoluzione digitale).

Di seguito si riportano i principali interventi a favore dei clienti, contestuali ai contributi e agli aiuti di Stato, introdotti per far fronte all'emergenza Covid-19, per supportarli attivamente:

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
IMPRESE	
Piena adesione alle disposizioni del decreto Liquidità	Prosecuzione nel 2022 del supporto al mondo imprese con tutti i prodotti della Banca: factoring, mutui e leasing rafforzando la propria operatività con la garanzia del Fondo di Garanzia per le PMI (con le diverse proroghe le disposizioni del Decreto Liquidità sono rimaste in vigore fino al 30 giugno 2022). Con riferimento al solo prodotto Mutui la Banca ha supportato le imprese, anche diverse dalle PMI, colpite dall'emergenza Covid-19, con il supporto della Garanzia Italia SACE (in vigore fino al 30 giugno 2022).
Misure a favore di imprese	Disponibilità a valutare la possibilità di concedere eventuali misure di sostegno (e.g. allungamenti, sospensioni, rinegoziazioni) alle imprese clienti, relativamente alle facilitazioni creditizie in essere.
Soluzioni finanziarie di leasing e noleggio per gestire le nuove tipologie di beni legate all'emergenza Covid-19	Offerta di soluzioni finanziarie di leasing e noleggio per gestire le nuove tipologie di beni legate all'emergenza Covid-19, ovvero: attrezzature per il monitoraggio della temperatura corporea (Termoscanner) e apparecchiature per la depurazione e filtrazione dell'aria.

Supporto alla clientela nell'ambito dell'emergenza derivante dalla guerra in Ucraina

Gruppo Banca Ifis ha aderito tempestivamente alle misure previste dal c.d. Decreto Aiuti al fine di supportare le imprese a fronte delle esigenze di liquidità derivanti dagli impatti negativi dell'aggressione militare russa contro la Repubblica Ucraina. Le esigenze di liquidità delle PMI sono state supportate con tutti i prodotti della Banca: factoring, mutui e leasing con la garanzia del Fondo di Garanzia per le PMI con operatività ampliata ai sensi del Decreto Aiuti. Con riferimento al solo prodotto Mutui il Gruppo ha sostenuto le esigenze di liquidità delle imprese, di tutte le dimensioni, impattate dalla guerra in Ucraina, con il supporto della Garanzia SupportItalia SACE, introdotta dal Decreto Aiuti.

4.2 Finanza sostenibile e climate change

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Politica di Gruppo per la gestione delle Operazioni di Maggior Rilievo (OMR)
- Nota Operativa Processo di istruttoria Leasing (Banca Ifis)
- Codice Etico di Gruppo
- Politica Creditizia di Gruppo

Climate change: Adesione alla Net-Zero Banking Alliance (NZBA)

Banca Ifis è stata la **prima challenger bank italiana ad aderire alla Net-Zero Banking Alliance (NZBA)**, l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite che ha l'obiettivo di accelerare la transizione sostenibile del settore bancario internazionale. La Net-Zero Banking Alliance, prevede che le banche partecipanti si impegnino ad allineare i propri portafogli di prestiti e investimenti al raggiungimento dell'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050, in linea con i target fissati dall'Accordo di Parigi sul clima.

A valle di questo *commitment*, la Banca ha avviato una progettualità strutturata che ha permesso di **monitorare le emissioni finanziate del portafoglio** e di **definire dei target di emissioni** sui settori più rilevanti in termini di materialità e livello di emissioni: Leasing Auto, Leasing Trucks, Automotive Manufacturers and Distributors. Questi settori permettono di coprire più dell'80% delle esposizioni ed emissioni finanziate considerate dalla NZBA. Inoltre, questi target sono stati comunicati al mercato a settembre 2022, in anticipo di 6 mesi rispetto alle scadenze previste dalla NZBA, e risultando tra i più ambiziosi attualmente pubblicati da banche di simili dimensioni. Contestualmente, la Banca ha già indirizzato la messa a regime delle attività di monitoraggio ricorrente delle emissioni finanziate e dei target Net-Zero su base semestrale.

La tabella che segue riporta gli **obiettivi** che Banca Ifis si prefissa di raggiungere **entro il 2030**:

Settori ad alte emissioni ³²	Emission Scope	Metriche	Baseline ³³ (anno)	Target 2030
Leasing Auto	Scope 1 – Scope 2	gCO ₂ e/km	130 (2019)	85
Leasing Trucks	Scope 1 – Scope 2	gCO ₂ e/tkm	52 ³⁴ (2020)	37
Automotive Manufacturers and Distributors	Scope 3	gCO ₂ e/km	153 (2019)	85

³² Settori delineati dalla Net-Zero Banking Alliance con scenario di riferimento IEA Net-Zero 2050.

³³ Composizione del portafoglio al 31.03.2022, ultimi dati di emissioni disponibili.

³⁴ Dati di emissione al 2020 per applicazione del regolamento EU 2019/1242 sui target di emissioni dei mezzi pesanti.

Finanza sostenibile

[FS2]

Gruppo Banca Ifis persegue il modello di finanza sostenibile attraverso presidi volti a mitigare potenziali impatti negativi su ambiente e società (ivi inclusi gli aspetti legati ai diritti umani³⁵) e lo sviluppo di prodotti a sostegno di modelli di consumo e stili di vita sostenibili da parte della clientela.

Il Gruppo è sensibile agli **impatti indiretti** di tipo sociale e ambientale che l'attività d'impresa può generare. Pertanto, gestisce il tema regolando i settori nei quali opera in relazione al tipo di prodotti e servizi offerti attraverso le sue aree di business, tenuto conto anche dei potenziali riflessi reputazionali per il Gruppo stesso, in presenza di eventi negativi.

In ambito **leasing**, poiché è prevista la fornitura di asset in numerosi settori industriali, sono previsti **criteri differenziati per controparte e per tipologia di bene che regolano l'operatività, nell'ambito del processo di valutazione del merito creditizio**, quali:

- criteri per controparte: settori dove il Gruppo ha deciso di non operare o di valutare scrupolosamente caso per caso, secondo processi che prevedono il coinvolgimento da parte delle competenti strutture di Banca Ifis (e.g. il settore del trasporto di materiali tossici e amianto, il settore dello smaltimento dei rifiuti nucleari, il gioco d'azzardo);
- criteri per tipologia di bene: asset/beni specifici che il Gruppo ha deciso di escludere dalla propria attività poiché comportano un impatto ambientale negativo (e.g. macchinari e attrezzature per processi produttivi).

Gruppo Banca Ifis **applica meccanismi di gestione del tema degli impatti sociali e ambientali anche alle cosiddette operazioni di maggior rilievo (OMR)**, cioè quelle operazioni rilevanti le cui caratteristiche intrinseche potrebbero modificare la struttura ovvero il profilo di rischio delle società del Gruppo.

Per questo, è stata definita una lista di settori applicabili a tutte le operazioni realizzate dalle società del Gruppo con potenziali impatti ambientali o sociali che rientrano tra le operazioni di maggior rilievo. Le operazioni di finanziamento nei confronti di controparti la cui operatività rientri in tali settori, vengono sottoposte a un processo rafforzato di valutazione dell'operazione che prevede, oltre alla valutazione del merito creditizio da parte degli organi competenti, anche l'analisi del Risk Management che esprime il proprio parere consultivo.

Nel corso del 2022 non è stata sottoposta alla valutazione del Risk Management alcuna operazione di maggiore rilievo con controparte operante in uno dei settori con potenziali impatti ambientali e sociali. Ciò nonostante, per tutte le Operazioni di Maggior Rilievo presentate, **sono stati messi in evidenza e valutati anche i potenziali impatti ESG**. Le analisi effettuate non hanno evidenziato rischi ambientali e climatici degni di nota.

A partire dal 2019 la Banca ha lanciato una serie di prodotti/servizi a favore di stili di vita in grado di migliorare la qualità della vita di clienti e stakeholder. Il progetto, «**Ifis Green**» si declina in un'offerta finanziaria innovativa che spazia dal contratto di leasing per l'acquisto di veicoli elettrici/ibridi plug-in al leasing/noleggio di depuratori d'aria, fino a soluzioni innovative come il noleggio di nuovi generatori d'acqua dall'atmosfera per il risparmio idrico.

Tra le principali iniziative attuate da Gruppo Banca Ifis troviamo:

- **Ifis Leasing Green**: il Gruppo si distingue per il posizionamento come leader nel leasing di veicoli elettrici con una quota di mercato **pari al 21,1%**³⁶ (15% nel 2021). In continuità con il 2021, anche nel 2022 è stata portata avanti la promozione della mobilità sostenibile Ifis Leasing Green, il pacchetto di servizi interamente dedicato a chi vuole optare per veicoli green, che unisce diversi modelli di auto elettriche e ibride plug-in alla flessibilità del leasing, vantaggi fiscali come l'Ecobonus e un pacchetto di servizi di consulenza/assicurazione dell'auto. Nel corso del 2022 la rete commerciale è stata costantemente informata sulle novità relative ai nuovi incentivi statali "Ecobonus" collegati all'acquisto, anche tramite leasing finanziario di veicoli elettrici. Il Gruppo ha inoltre avviato

³⁵ Ad esempio, in considerazione dei rischi relativi a settori ad alto rischio reputazionale, come quelli legati a fabbricazione, trattamento e commercio nel settore delle armi.

³⁶ La quota di mercato del leasing sui veicoli elettrici in Italia è 8%, di questo, Ifis detiene il 21,1%. Fonte: MTCT Unrae.

una ricerca per lo sviluppo di nuovi prodotti in ambito leasing legati alla mobilità sostenibile (i.e. e-bike) il cui rilascio è previsto per il primo trimestre 2023;

- delle analisi in corso, in concerto con le strutture di business, per **identificare ulteriori opportunità di finanziamento** della clientela a sostegno della transizione “green”.

[FS8]

Legal Entity/ Business Line	Prodotto/Servizio Leasing con Finalità Ambientali	Operazioni dell'anno 2022		Operazioni dell'anno 2021		Operazioni dell'anno 2020	
		Valore monetario (mln di euro)	% sul totale del valore monetario	Valore monetario (mln di euro)	% sul totale del valore monetario	Valore monetario (mln di euro)	% sul totale del valore monetario
Banca Ifis/Leasing	Leasing Green – leasing veicoli elettrici	35,83	5,41%	27,22	3,19%	46,78	3,69%

La transizione energetica delle PMI

Per **supportare la transizione energetica delle PMI**, oltre a “Ifis Leasing Green”, Gruppo Banca Ifis propone diversi servizi come, ad esempio, il programma interno “Ifis4Business” per la digitalizzazione dei processi operativi per permettere la gestione delle procedure in modalità ecologica. Inoltre, attraverso il suo Ufficio Studi, la Banca promuove la cultura della sostenibilità d’impresa tra le PMI attraverso analisi e ricerche periodiche dedicate.

Nell’ambito del Piano Industriale 2022-2024 il progetto **Change PMI** prevede l’offerta di prodotti e servizi dedicati, come prestiti agevolati e servizi di “scoring” sulle performance ESG dei clienti.

Partnership con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI) e con Cassa Depositi e Prestiti (CDP)

Nel 2021, Gruppo Banca Ifis ha rafforzato la partnership con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI) per consentire alle **PMI italiane di accedere a finanziamenti green** volti a ridurre il proprio impatto ambientale. Grazie al finanziamento BEI, tramite due accordi separati da 50 milioni di euro ciascuno, nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha messo a disposizione delle PMI 100 milioni di euro da investire in nuovi progetti per la transizione sostenibile:

- la prima linea di credito dedicata alla **promozione** di iniziative e progetti finalizzati alla lotta al cambiamento climatico, posti in essere da PMI, che riguardano prevalentemente l’acquisto in leasing di veicoli ibridi e “full electric”;
- la seconda linea di credito riservata per il **60% a finanziamenti leasing per investimenti** nell’innovazione o progetti promossi da società innovative nell’ambito del Piano Industria 4.0 e, per il rimanente **40%, al finanziamento di PMI** in ambito “commercial lending” a sostegno di nuovi investimenti o del capitale circolante.

L’accordo è il terzo finalizzato dal Gruppo con BEI nel corso dell’ultimo triennio: il nuovo plafond, sommando i tre finanziamenti, ha portato la complessiva erogazione a 200 milioni di euro.

Inoltre, nel corso del 2022 si è verificato il subentro nel contratto ex Aigis Banca S.p.A. con Cassa Depositi e Prestiti (CDP) per ottenere finanziamenti finalizzati a sostenere le PMI per esigenze di capitale circolante o investimenti, ottenendo nuovi finanziamenti per 50 milioni di euro.

4.3 Innovazione digitale

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Politica di Gruppo per la pianificazione strategica in ambito ICT (Gruppo Banca Ifis)

Lo sviluppo dell'innovazione digitale è tra le azioni portanti e prioritarie per l'attuazione della strategia di Gruppo che ha come obiettivi primari **l'ampliamento dell'offerta dei prodotti su canali di vendita interamente digitali, il miglioramento della user experience** per tutte le tipologie di utenti coinvolti e **la razionalizzazione e digitalizzazione dei processi interni**. Durante l'anno 2022, il Gruppo si è impegnato nel rafforzamento ed evoluzione del percorso di digitalizzazione iniziato nell'esercizio precedente con la duplice finalità di accrescere, da un lato, l'efficienza dei processi interni e, dall'altro, di migliorare la qualità e l'efficacia dei servizi a favore della clientela sia essa imprese o privati.

Nel 2020 è stato avviato un ampio programma di lavoro, denominato **Ifis4business**, articolato su più fasi intermedie, con la volontà di razionalizzare e semplificare gli attuali portali fornendo alle imprese clienti un unico punto di accesso con una gamma arricchita di operazioni dispositive, che possono essere eseguite in modalità digitale, e corredato da un più ampio contenuto informativo aggiornato in tempo reale e in modalità "24x7". Nel corso del 2021 sono quindi proseguite le iniziative progettuali relative alla piattaforma digitale di post vendita Ifis4business, che ha completato un altro tassello del proprio percorso evolutivo: dopo la gestione del "debitore ceduto", cioè colui che deve prima riconoscere e poi saldare la fattura oggetto di compravendita tra Banca e creditore, è stata aggiunta l'operatività caratteristica del soggetto cedente, cioè colui che cede la fattura alla Banca chiedendone lo smobilizzo del credito.

Attraverso Ifis4business, il soggetto cedente oltre a consultare la propria posizione in tempo reale, potrà richiedere o eseguire, in modalità digitale, diverse operazioni tipiche della propria operatività caratteristica tra cui: la cessione dei crediti alla Banca, la richiesta di anticipo e la segnalazione di nuovi potenziali fornitori fino a perfezionarne l'operatività sottoscrivendo la lettera di inizio rapporto (LIR).

La nuova componente a servizio del cliente cedente di Ifis4business è stata rilasciata durante l'ultimo trimestre del 2021. Nel primo semestre 2022, è stato completato il rollout dei clienti attivi al fine di dismettere la precedente piattaforma IfisOnline. Contestualmente, è iniziato un percorso di miglioramento della User Experience lato cliente, l'efficientamento dei processi di gestione back-office e l'ampliamento delle funzionalità e informazioni rese al cliente.

Ancora a sostegno della clientela imprese, durante il 2021, è stato avviato un ampio programma di lavoro, intitolato **Digital Selling Platform (DSP)** che ha l'obiettivo di presidiare al meglio i processi di vendita ed *onboarding* della nuova clientela.

L'iniziativa progettuale è volta a costituire un'unica piattaforma di vendita all'interno della quale centralizzare i processi per ogni tipologia di servizio offerto, sia attraverso canali di vendita intermediati da rete commerciale (interna/esterna) sia in modalità diretta (*self*) verso la clientela finale.

Nel corso del 2021, è stato realizzato il nucleo centrale dell'applicazione che ha consentito di:

- attivare processi di vendita di prodotti di leasing e noleggio attraverso la rete commerciale interna o i partner esterni. La nuova applicazione ha sostituito le precedenti consentendo alla Banca e alla società controllata Ifis Rental di eseguire, su un'unica soluzione, tutte le attività necessarie alla vendita di un nuovo prodotto di leasing o noleggio, come ad esempio la definizione preventivi di vendita e la raccolta documentale firmata digitalmente;
- collocare finanziamenti assistiti dal Fondo di Garanzia MCC (**Digital Lending**) in modalità *self*. L'intero processo è eseguito completamente da remoto: il cliente può consultare l'offerta, richiedere l'affidamento, caricare la documentazione accessoria prevista e sottoscrivere digitalmente il contratto di finanziamento.

Nel 2022 prosegue il percorso di evoluzione della piattaforma mediante l'introduzione di nuovi processi che abilitano la **vendita dei prodotti Leasing (estendibile ai prodotti Rental) in modalità totalmente o parzialmente Self da parte del cliente finale**, con la creazione di servizi dedicati che consentono l'integrazione diretta tra i siti dei partner, siti di Banca Ifis e la Digital Selling Platform. È stata, inoltre, digitalizzata una parte importante del processo di vendita sia del Leasing sia del

Rental (Digital Leasing), introducendo la **possibilità di firmare digitalmente il verbale di consegna, l'ultimo tassello mancante per abilitare una vendita totalmente dematerializzata e, laddove necessario, full-remote**. All'interno del programma Digital Leasing è stato, inoltre, avviato il progetto relativo alla vendita *full-self* anche del prodotto Leasing Automotive, che nel 2022 ha visto completarsi la piena digitalizzazione della prima parte di processo (preventivazione, inserimento della richiesta, prima analisi di fattibilità).

Nel corso del 2022, accanto a tutte le evoluzioni dedicate alle PMI, l'attenzione è stata focalizzata anche sulla clientela privati. Anche in questo caso, l'evoluzione in ottica digitale dell'intero processo di vendita rappresenta uno dei tasselli chiave attorno ai quali è stata costruita l'intera *proposition* commerciale. L'esperienza di vendita, che per questa prima fase di progetto si svolge all'interno di negozi fisici (in-store), è stata pensata per essere in ogni caso innovativa e basata sull'interazione digitale tra venditore e cliente, con l'introduzione di un *wizard* guidato che include una valutazione automatica e istantanea del cliente e la firma del contratto mediante firma elettronica avanzata. Per la realizzazione di tale esperienza, sfruttando la potenzialità dell'architettura del Gruppo, è stata creata una nuova applicazione modulare completamente responsive (**Digital Onboarding Tool**), integrata con la Digital Selling Platform, in grado di richiamare servizi di open banking, di identificazione automatica del cliente (SPID e videoselfie), di OCR e autenticazione documentale. L'evoluzione non si ferma, e per il 2023 è previsto l'ampliamento della vetrina prodotti della Digital Selling Platform per la parte persone fisiche con la possibilità di vendita del prodotto di **Cessione del Quinto intermediato da agente** e l'ulteriore evoluzione del prodotto **Rental a privati** su ulteriori canali di vendita.

Nel 2021, è stato avviato un ampio programma di lavoro, denominato **Portale del Credito**, articolato su più fasi intermedie, con l'obiettivo di avere un unico strumento (ad uso interno) per la gestione delle valutazioni e delibere dei soggetti richiedenti prodotti di Leasing e Rental. Nel 2022 vengono avviate le attività per estendere la piattaforma ai prodotti Factoring, andando anche ad arricchire le logiche del motore di Autodecisioning (PACE) e le fonti dati esterne a supporto del valutatore. Gli obiettivi del progetto in questo caso sono molteplici: sicuramente, tra i principali si distinguono la maggiore velocità di delibera delle pratiche, l'uniformazione dei processi e degli strumenti di valutazione, la focalizzazione delle competenze specialistiche interne sulle operazioni a maggiore complessità. Un elemento chiave abilitante alla costruzione di tale ecosistema è rappresentato dalla sempre più ricca integrazione tra il Portale del Credito (e l'annesso motore di Autodecisioning) con **Infoprovider** esterni.

Nel 2022, vengono ampliati gli accordi con altri partner esterni (**Partnership Program**) per la segnalazione di soggetti interessati ai prodotti di Gruppo Banca Ifis (Factoring, Lending, Leasing, Rental), e inizia un percorso di innovazione di tutti i processi e strumenti annessi al ciclo di vita end-to-end delle pratiche segnalate, inclusa l'evoluzione della piattaforma dedicata ai partner esterni per l'inserimento e il monitoraggio delle opportunità segnalate.

Per il mercato retail, in ambito Npl, nel 2022 Ifis Npl si è distinta per aver avviato processi di automazione, a volte anche sperimentando tecnologie innovative, introducendo la **robotica per l'abbinamento degli incassi**, processo che ad oggi riesce ad automatizzare circa il 70% delle operazioni. Inoltre, è stato introdotto il **VoiceBOT** per automatizzare le chiamate risparmiando ai colleghi la lettura di ore di conversazione. È stata anche attivata la **lettura semantica dei documenti** per automatizzare i processi di classificazione e associazione dei documenti in fase di *onboarding*, rilevare le firme digitali all'interno della documentazione e gestire linee di credito aventi più numeri di contratto originario.

Nei prossimi mesi, verrà introdotta la possibilità per i nostri debitori di firmare gli accordi con **firma digitale attivando l'autenticazione tramite SPID (Control Tower e CRM)**. L'opzione si aggiunge alle altre modalità già attualmente disponibili: Firma Grafometrica e Vocal Order.

Per il mercato retail, in ambito Cessione del Quinto, nel 2022 è stato attivato un programma di **rilancio commerciale** della società **Cap.Ital.Fin** che ha previsto interventi sull'attuale processo distributivo, atti ad abilitare una logica di vendita «**one stop shop**» e che ha ricompreso modifiche al processo e revisione dell'attuale pricing e della contrattualistica. Nel 2023, si prevede di efficientare ulteriormente questo processo, oggi cartaceo, con l'adozione di una soluzione di firma digitale.

Business line	Operazione	2022	2021	2020
Banca Ifis – Leasing	Sottoscrizione contratti con firma digitale	47%	13%	22%
Ifis Rental – Noleggio	Sottoscrizione contratti con firma digitale	38%	4%	-
Banca Ifis – Retail	Apertura conto corrente e conto deposito	100%	100%	100%
Banca Ifis – Retail	Operazioni su conto corrente e conto deposito	100%	100%	100%
Banca Ifis – Factoring	% cessioni completate tramite portali digitali (Cedenti)	59%	0%	0%
Banca Ifis – Supply Chain	% riconoscimenti di fatture completati tramite portali digitali (Debitori ceduti)	36%	28%	19%

Nel 2022, Gruppo Banca Ifis, attraverso Banca Credifarma, ha presentato la nuova soluzione di pagamento Satsipay Business, che permette alle farmacie di accettare pagamenti attraverso una semplice applicazione installata sul PC, in maniera facile, veloce, conveniente e trasparente, consentendo alla clientela di poter effettuare pagamenti con uno strumento semplice e flessibile attraverso il proprio smartphone.

Tale soluzione è stata presentata in abbinamento al servizio Connect PagoPA, mediante il quale la farmacia potrà accettare il pagamento di ticket sanitari per prestazioni specialistiche e ambulatoriali direttamente in cassa, oltre che pagare tributi, imposte o rette verso la Pubblica Amministrazione e altri soggetti aderenti che forniscono servizi al cittadino, attraverso la semplice scansione del QR Code del bollettino, con immediata conferma dell'avvenuta transazione. Grazie a questo servizio, l'attività del farmacista sarà in grado di ottenere più visibilità sul territorio.

Nel corso dell'anno, Banca Credifarma ha rafforzato ulteriormente la partnership con Nexi che ha avviato un'importante collaborazione con Farmakom, sviluppando il Digital Hub della Farmacia, confermando la sua vicinanza ai farmacisti italiani, agevolando la continuità di business e la digitalizzazione dei servizi e dei pagamenti online e garantendo al tempo sicurezza e sostegno all'evoluzione della sanità digitale, attraverso la realizzazione di una piattaforma personalizzata di eCommerce.

Infine, Banca Credifarma ha presentato il proprio Portale Presentazione DCR, che permette alle farmacie clienti di accedere comodamente alla Banca Online, ottenere gli anticipi delle proprie somme entro 24 ore e completare le richieste in pochi minuti da un semplice PC, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, mediante l'utilizzo della piattaforma di Internet Banking di Banca Credifarma.

4.4 Impatti ambientali diretti

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Politica del Gruppo in materia ambientale
- Codice Etico di Gruppo
- Manuale integrato Sicurezza e Ambiente

Gruppo Banca Ifis si impegna a diffondere e consolidare una **cultura di tutela dell'ambiente**, promuovendo **comportamenti responsabili**, dando adeguata informazione e formazione e chiedendo di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Tutti i collaboratori sono tenuti al rispetto pieno e sostanziale delle prescrizioni legislative in materia ambientale, come esplicitato nel Codice Etico e nella **Politica di Gruppo in materia ambientale**. In tale ottica, ogni collaboratore deve valutare attentamente le conseguenze ambientali di ogni comportamento adottato nel compimento della propria attività lavorativa, sia in relazione al consumo di risorse sia alla produzione di emissioni e rifiuti.

Banca Ifis e tutte le società controllate del Gruppo, nell'ambito dell'applicazione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 e ai fini della prevenzione dei reati ambientali, ha adottato, attraverso recepimento nei rispettivi Consigli di Amministrazione, il **"Manuale integrato Sicurezza e Ambiente"** (redatto per la prima volta nel 2009). Il Manuale viene periodicamente aggiornato e allineato recependo:

- modifiche delle normative cogenti in materia;
- adeguamenti della struttura del Gruppo e delle figure di gestione dell'aspetto ambientale e della sicurezza.

Il Manuale riunisce **tutte le procedure relative alla gestione degli impatti ambientali** (in ottemperanza al D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152) e degli **aspetti di salute e sicurezza**. La responsabilità di esplicitare, rendere noti e promuovere i principi e criteri fondamentali in materia di tutela ambientale per la prevenzione dei reati ambientali, come da Politica Ambientale, fa capo al Datore di Lavoro. La verifica del corretto recepimento dei suoi principi, mediante l'applicazione delle procedure del Manuale, è responsabilità del servizio Sicurezza, Ambiente e Progetti Immobiliari all'interno della Direzione Servizi Generali. La gestione degli impatti prodotti dalle attività del Gruppo è condotta in coerenza con il Manuale integrato e nel pieno rispetto delle normative vigenti.

Gli impatti ambientali diretti più significativi sono il consumo di energia elettrica per la climatizzazione e alimentazione dell'attrezzatura di ufficio, il consumo di gas metano per il riscaldamento degli immobili ed emissioni in atmosfera dovuti al parco auto aziendale. **Per il 2022 i valori dei consumi sono sostanzialmente in linea con quelli registrati nel 2021³⁷.**

³⁷ Per approfondimenti, si rimanda alle tabelle presenti nel paragrafo "Ulteriori informazioni sugli impatti ambientali diretti".

Gruppo Banca Ifis ha dichiarato il suo impegno, a conferma della grande attenzione nei confronti dell'ambiente, attraverso una serie di **progetti** studiati **per favorire una riduzione degli impatti ambientali diretti connessi alle attività aziendali**, come dimostrano le recenti **ristrutturazioni delle sedi** secondo i più alti standard di eco-compatibilità (spazi efficienti e funzionali, arredi mobili, postazioni flessibili).

La nuova sede di Via Borghetto

Nel 2022, è stata inaugurata la nuova sede di Via Borghetto, che, grazie ad un'importante opera di restyling in chiave green dell'edificio degli anni Cinquanta, è stata studiata per creare uffici funzionali al lavoro flessibile ma anche zone aggregative per i momenti di socialità delle Ifis People.

Il progetto di intera **riqualificazione** dell'edificio ha dato vita a una struttura che ospita 340 postazioni di lavoro tecnologicamente gestite dalla App MyIfisWork per la prenotazione del posto, spazi ricreativi e formativi oltre a quattro grandi "polmoni" verdi. Un perfetto **connubio tra sostenibilità, innovazione e richiami storici**, declinati attraverso figure architettoniche tipiche di Venezia, come gli archi ripetuti e sovrapposti delle Procuratie Vecchie di Piazza San Marco.

L'edificio è caratterizzato da grande innovazione e attenzione alla sostenibilità. È **certificato LEED Silver** e si alimenta al **100% con energie rinnovabili, purifica l'aria** grazie a una speciale vernice e **riduce del 37% l'uso dell'acqua potabile**. Quello che lo rende unico è il **green wall di 260 metri quadrati**, uno dei più grandi di Milano, che si affaccia su viale Luigi Majno. Un polmone verde composto da 30 diverse specie di piante locali, che utilizza l'idrocultura goccia a goccia per il massimo risparmio idrico e riesce ad assorbire 589 chilogrammi di CO₂ producendo 442 chili di ossigeno.

E infine, sempre attenti ai temi della mobilità sostenibile, una parte del parcheggio interno è stato destinato a biciclette ed e-bike ma anche a veicoli elettrici per i quali sono state installate **sei colonnine di ricarica da 22 kW**.

I progetti di sostenibilità ambientale **#Ifisgreen**, rappresentano il **percorso di crescita in ottica ecosostenibile** del Gruppo, riassunti in una serie di iniziative dalla mobilità elettrica alla diffusione di una cultura aziendale "plastic free":

- per diminuire le emissioni di anidride carbonica, è stata scelta **energia elettrica pulita**. Dal 1° gennaio 2021 il Gruppo si è impegnato a utilizzare, in tutte le sedi e filiali d'Italia, solo energia verde proveniente al 100% da fonti rinnovabili: eolica, fotovoltaica, geotermica, idroelettrica, biogas, biomasse. Sulla base dei consumi pari a 2,9 milioni di kWh per il 2022 (3,1 nel 2020), si stima un abbattimento delle emissioni pari a 813 tonnellate di CO₂;
- il Gruppo si è dato l'obiettivo di sostituire il 50% della **flotta auto aziendale** con veicoli ibridi/elettrici entro il 2025;
- il Gruppo ha avviato un progetto che prevede l'installazione di ulteriori **dispositivi di ricarica elettrica**, in aggiunta a quelli già presenti, presso le principali sedi del Gruppo. In particolare, entro il 2023, si prevede l'installazione di un totale di 38 punti di ricarica, i quali si andranno a sommare ai 18 esistenti per un totale di 56 punti di ricarica;
- il Gruppo ha avviato la valutazione di un progetto per la realizzazione di un **nuovo impianto fotovoltaico** che verrà installato nella copertura dell'immobile della sede di Mondovì con l'obiettivo di riduzione degli impatti diretti della sede stessa.

Banca Ifis per la mobilità sostenibile

Nel corso del 2022, Banca Ifis, in conformità con il Decreto Interministeriale n. 179/2021 MiTE-MiMS, ha lanciato una survey interna dedicata al Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro attraverso la quale Banca Ifis ha avviato il suo percorso di valutazione della **sostenibilità degli spostamenti quotidiani dei dipendenti** al fine di poter individuare misure utili a favorire forme di mobilità alternative all'uso dell'automobile. I risultati ottenuti saranno utilizzati per la redazione del PSCL del Gruppo e porteranno vantaggi sia alle Ifis People, in termini di tempi di spostamento, costi e comfort di trasporto, sia al Gruppo, in termini economici e di produttività.

Il Gruppo ha inoltre aderito all'**European Mobility Week 2022**, la campagna di sensibilizzazione della Commissione europea sulla mobilità urbana sostenibile che "incoraggia il cambiamento dei comportamenti a favore della mobilità attiva, del trasporto pubblico e di altre soluzioni di trasporto pulite e intelligenti". Durante tutta la settimana ha promosso azioni di mobilità sostenibile e ha chiesto a tutte le Ifis People di dare un segno tangibile della loro partecipazione, invitandoli a recarsi in ufficio in modo sostenibile – utilizzando la bicicletta, un mezzo pubblico, il monopattino elettrico, ricorrendo al car pooling oppure percorrendo la distanza a piedi – e di scattarsi una foto. Le immagini dei dipendenti – in metropolitana, in automobile con qualche collega o in sella alla bicicletta – sono state pubblicate nella Gallery fotografica della intranet aziendale e sono state riprese sui canali social della Banca.

Progetti di riforestazione sul territorio

Nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha sostenuto importanti **progetti di riforestazione** in Italia. In occasione degli eventi principali organizzati con la partnership della società WOW Nature – progetto di Etifor, società spin-off dell'Università degli Studi di Padova – **attraverso attività di piantumazione e protezione di territori presenti in Lombardia**, il Gruppo ha **compensato tutte le emissioni prodotte**. Nello specifico, sono stati sostenuti il Parco Oglio Sud, che si estende lungo il basso corso del fiume Oglio dall'affluenza del fiume Mella fino alla foce del Po per circa 70 chilometri, e il Parco Spina Verde a Como, un'area naturale protetta della Lombardia che si estende sulla fascia collinare a nord ovest di Como e in buona parte confina con la Svizzera.



Ulteriori informazioni su impatti ambientali diretti

[GRI 302-1]

Consumi di energia suddivisi per fonte ³⁸		2022	2021	2020
Totale	GJ	32.547	30.678	29.261
Consumo di gas naturale per riscaldamento autonomo	GJ	2.128	5.106	4.522
Consumo di benzina per la flotta	GJ	1.927*	385*	191*
Consumo di diesel per la flotta	GJ	17.625	14.716	12.915
Totale consumi di combustibili	GJ	21.680	20.207	17.627
Consumo da energia elettrica acquistata (non rinnovabile)	GJ	-	-	-
Consumo da energia elettrica acquistata (rinnovabile)	GJ	10.483	10.101	11.273
Consumo di energia da pannelli fotovoltaici (rinnovabile)	GJ	383	370	362
Totale consumi di energia elettrica	GJ	10.866	10.471	11.635

*La presenza di consumi per autovetture a benzina è dovuta all'utilizzo preferenziale di mezzi di proprietà rispetto a servizi di trasporto pubblico nel contesto dell'emergenza sanitaria dovuta a Covid-19.

[GRI 302-3]

Intensità energia elettrica ³⁹		2022	2021	2020
Intensità elettrica dell'organizzazione	kWh/add.	1.553,9*	1.517,5	1.828,2

[GRI 305-1]

[GRI 305-2]

[GRI 305-3]

Emissioni di gas effetto serra ⁴⁰		2022	2021	2020
Scope 1	tCO ₂ eq.	1.578	1.419	1.236
Scope 2 (location based)	tCO ₂ eq.	761	784	933
Scope 2 (market based)*	tCO ₂ eq.	0	0	0
Scope 3 (emissioni derivanti dai viaggi di lavoro dei dipendenti)	tCO ₂ eq.	202	69	78

*Per il calcolo delle emissioni secondo il metodo "market based" è stato fatto riferimento ai certificati di Garanzia di Origine rilasciati dal fornitore di energia elettrica che, per il 2022, è risultata composta interamente da fonti rinnovabili.

[GRI 305-4]

Intensità delle emissioni GHG		2022	2021	2020
Intensità di emissione scope 2 location based - per dipendente	tCO ₂ eq./add	0,4	0,4	0,5

³⁸ Vedi sezione "Note per la raccolta ed il calcolo dati dei consumi energetici [GRI 302-1]" a fine documento.

³⁹ Calcolato rapportando il consumo assoluto di energia all'interno dell'organizzazione e il numero totale dei dipendenti a tempo pieno pari a 1.874 nel 2022, 1.849 nel 2021 e 1.727 nel 2020.

⁴⁰ Per i fattori di conversione ed emissioni si veda la sezione "Note per il calcolo delle emissioni – Scope 1 e Scope 2 – [GRI 305-1 e 305-2]" e la sezione "Note per il calcolo delle emissioni – Scope 3 – [GRI 305-3]" a fine documento.

Nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha avviato un processo di monitoraggio sul **volume dei rifiuti generati** per tipologia. Poiché contenuta, l'intensità dei rifiuti prodotti dall'organizzazione viene espressa in chilogrammi invece che in tonnellate per darne maggiore evidenza.

[GRI 306-3]

Rifiuti prodotti ⁴¹	kg	2022	2021	2020
Peso totale dei rifiuti prodotti	kg	126.335	90.746	144.148
Materiale informatico pericoloso	kg	1.080	140	489
Materiale informatico non pericoloso	kg	5.460	235	1.552
Carta e cartone	kg	6.090	500	7.060
Imballaggi	kg	8.040	7.320	10.358
Materiali ingombranti	kg	1.140	22.980	38.080
Fanghi acque nere	kg	104.146	59.090	86.304
Altre tipologie	kg	379	481	305

[GRI 306-4]

Rifiuti non destinati a smaltimento		2022	2021	2020
Peso totale in tonnellate dei rifiuti non destinati a smaltimento	kg	126.335	86.692	128.088
Peso totale in tonnellate dei rifiuti non pericolosi	kg	125.250	86.552	127.545
Materiale informatico non pericoloso	kg	5.460	235	1.552
Carta e cartone	kg	6.090	500	7.060
Imballaggi	kg	8.040	7.320	10.358
Materiali ingombranti	kg	1.140	22.980	38.080
Fanghi acque nere	kg	104.146	55.036	70.240
Altre tipologie	kg	374	481	305
Peso totale in tonnellate dei rifiuti pericolosi	kg	1.085	140	543
Materiale informatico pericoloso	kg	1.080	140	489
Altre tipologie	kg	5	0	54

[GRI 306-5]

Rifiuti destinati a smaltimento		2022	2021	2020
Peso totale in tonnellate dei rifiuti destinati a smaltimento	kg	0	4.004	16.064
Peso totale in tonnellate dei rifiuti non pericolosi	kg	0	4.004	16.064
Fanghi acque nere	kg	0	4.004	16.064
Peso totale in tonnellate dei rifiuti pericolosi	kg	0	0	0
Fanghi acque nere	kg	0	0	0

[GRI 303-5]

Considerata la natura del business del Gruppo, il **consumo delle risorse idriche** si limita alla sola acqua sanitaria che nel corso del 2022 è risultato pari a 6.852 MI di acqua⁴².

⁴¹ Nel conteggio sono stati considerati i rifiuti assimilati a quelli urbani prodotti dal Gruppo nell'anno 2022.

⁴² Gruppo Banca Ifis ha avviato il monitoraggio dei consumi idrici nel corso del FY 2022. Per il calcolo del consumo di acqua, sono state prese in considerazione le sedi che hanno un impatto significativo e un consumo rilevante della risorsa, quali la sede della Direzione Generale in Via Gatta a Venezia e le sedi di Milano Via Borghetto, Mondovì, Firenze Mercadante e Ravenna.



5.

Ifis 4 People

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



Le nostre persone sono il motore essenziale delle nostre attività. Promuoviamo il valore, lo sviluppo, la formazione, l'inclusione e il benessere di tutti i dipendenti.

Ifis 4 People rispecchia il nostro essere una Banca fatta di persone che costruiscono solide e autentiche relazioni, all'interno e all'esterno. Crediamo nella valorizzazione, nella formazione, nella crescita, nell'inclusione e nel benessere di tutti i dipendenti e li promuoviamo con fermezza. Attraverso iniziative come la piattaforma inclusiva Ifis Talent, miglioriamo i processi di recruiting, la gestione, la crescita e lo sviluppo manageriale, costruendo percorsi in linea con le esigenze e le competenze delle nostre #Ifispeople.

5.1 Benessere dei dipendenti

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Politica di gruppo per la gestione del personale dipendente
- Manuale integrato Sicurezza e Ambiente
- Linee guida interne Smart Working - Lavoro agile
- Regolamento Mutui Dipendenti Banca Ifis
- Politica di Gruppo per la gestione della Continuità Operativa

La promozione del **benessere psico-fisico dei collaboratori, la salubrità e il comfort degli ambienti di lavoro**, politiche e strumenti di **welfare aziendale**, la flessibilità nel lavoro e l'**equilibrio tra vita privata e vita professionale**, sono alcune delle tematiche che possono contribuire positivamente al benessere dei dipendenti e a migliorare l'efficienza dell'organizzazione, ad esempio, in termini di riduzione del turnover, aumento della produttività e minori incidenti sul lavoro.

Salute e sicurezza sul lavoro

[GRI 403-1]

Gruppo Banca Ifis esplicita e rende noti, mediante la **Politica della Sicurezza**, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il **Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente**, parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01, è stato redatto secondo le richieste del D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii. e adottato in sede di Consiglio di Amministrazione da tutte le società del Gruppo⁴³ allo scopo di tutelare e garantire l'efficacia dello stesso circa i reati presupposti in materia di sicurezza e ambiente, definiti dal D.Lgs 231/01. Il Manuale Integrato è strutturato per garantire il rispetto della salute di tutti i lavoratori e la sicurezza di tutti i luoghi di lavoro, delle attività di Gruppo Banca Ifis, garantendo monitoraggio e controllo, nell'ottica del miglioramento continuo.

[GRI 403-8]

Le procedure contenute nel Manuale Integrato sviluppano un **sistema di gestione interno a presidio della salute e della sicurezza** che copre 1.844 dipendenti pari, come nel 2021, al 98% del totale dei dipendenti del Gruppo in quanto si

⁴³ Ad esclusione delle società estere in quanto soggette a diversa normativa in materia.

escludono i 30 dipendenti esteri soggetti a diversa normativa e 176 lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione⁴⁴ (pari al 100%).

Le **responsabilità sul presidio dei temi di salute e sicurezza** sono affidate al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), all'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e alle funzioni Human Resources e Servizi Generali, su delega del Datore di Lavoro, ciascuna per gli ambiti di propria competenza. La funzione Servizi Generali, in particolare, organizza e sovrintende alle attività e gestisce strutture e attrezzature delle sedi e degli uffici commerciali per quanto riguarda gli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza.

La responsabilità ultima per l'individuazione e la gestione delle misure per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori è in capo al Datore di Lavoro.

Partecipazione dei lavoratori nelle tematiche di salute e sicurezza

[GRI 403-4]

Gruppo Banca Ifis, al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori alle tematiche di salute e sicurezza, ha implementato all'interno del Manuale Integrato una procedura che definisce le **modalità per una corretta consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS)**, ove presenti, in particolare per:

- partecipazione al processo di **valutazione dei rischi**;
- consultazione in caso di **modifiche sostanziali** in ambito di variazione dei medici competenti, o nella valutazione dei rischi. Partecipazione alla riunione periodica (D.Lgs. 81/08 art. 35), quale elemento importante del processo di gestione della sicurezza;
- possibilità di richiedere una **riunione straordinaria**.

[GRI 403-2]

Tutti i processi organizzativi e i luoghi di lavoro vengono analizzati per individuare i possibili pericoli per la sicurezza e così definire le misure di mitigazione e stabilire le priorità di intervento. Esito di tale analisi è la **valutazione di tutti i rischi**, processo adottato da tutte le società del Gruppo.

Per **monitorare e presidiare** adeguatamente i rischi individuati e la corretta applicazione delle procedure di mitigazione individuate all'interno del Manuale Integrato, viene applicata una **gerarchia dei controlli** basata su tre livelli e costituita da figure formate e competenti e rispettivamente da parte dei preposti, del Servizio di Prevenzione e Protezione e di un audit di terza parte. Ad integrazione, la funzione Internal Audit effettua controlli a campione per verificare il rispetto delle procedure del Manuale Integrato. Periodicamente il Servizio di Prevenzione e Protezione dispone flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, rendicontando le attività di salute e sicurezza messe in atto. Eventuali non conformità o prescrizioni sono gestite attraverso analisi e adozione di misure di miglioramento.

Il Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente contiene nelle sue procedure gli strumenti formali per eventuali **segnalazioni** da parte dei lavoratori al Servizio di Prevenzione e Protezione, di situazioni potenzialmente dannose o comportamenti pericolosi. È disponibile nell'applicativo Service desk dell'Intranet aziendale una sottosezione dedicata alle segnalazioni, richieste di supporto e assistenza per quanto riguarda l'ambito "Salute, Sicurezza e Ambiente". Sono attivi strumenti quali la segnalazione mediante corrispondenza e-mail e contatto telefonico. Inoltre, il Gruppo mette a disposizione dei lavoratori un servizio anonimo di segnalazione di eventuali illeciti (Whistleblowing).

[GRI 403-3]

Per quanto riguarda la **medicina del lavoro e la sorveglianza sanitaria**, queste sono gestite in outsourcing attraverso una rete di medici competenti a livello nazionale, coordinati da un medico coordinatore.

⁴⁴ All'interno della categoria "lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione" sono inclusi: i membri degli organi aziendali, i tirocinanti, i somministrati, i CO.CO.CO. e i prestatori di servizi ordinari (pulizie, reception, manutenzione immobili, vigilanza). Si precisa che, nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha esternalizzato totalmente il servizio di reception.

Il servizio di medicina **collabora** con il Datore di Lavoro e con il servizio di Prevenzione e Protezione per **identificare e valutare tutti i rischi** ed annualmente esegue **sopralluoghi** nei luoghi di lavoro per verificare il rispetto delle misure di salute e sicurezza. È, inoltre, compito del medico competente programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria, istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, le cartelle sanitarie e di rischio di ogni singolo lavoratore.

[GRI 403-6]

Oltre ad essere sottoposti ai controlli sanitari periodici di legge, i dipendenti del Gruppo dispongono di una copertura sanitaria completa per malattia, infortunio, invalidità permanente, vita caso morte e, per gli esercizi 2020 e 2021, anche di una copertura assicurativa per Covid-19. L'organizzazione interna non viene in contatto con i dati relativi alla salute dei propri dipendenti in nessun caso.

[GRI 403-5]

Le società di Gruppo Banca Ifis sono costantemente impegnate a promuovere un ambiente di lavoro all'insegna della massima sicurezza e tutela della salute dei lavoratori. Al personale del Gruppo è, allo stesso tempo, richiesto di rispettare scrupolosamente le prescrizioni in materia di salute e sicurezza e di seguire la formazione obbligatoria prevista.

L'informazione, la formazione e l'addestramento (in caso di cambio mansione o introduzione di nuove attrezzature) **dei lavoratori per la sicurezza** sono progettati a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione, in collaborazione con la funzione Human Resources, tenendo conto dei rischi generici e specifici individuati dal documento di valutazione dei rischi e delle necessità formative identificate per i singoli lavoratori.

La formazione è in parte esternalizzata e per la maggior parte erogata dal Servizio di Prevenzione e Protezione, adeguatamente formato per tale scopo, e viene erogata esclusivamente durante l'orario di lavoro, a titolo gratuito e con test finale.

Nel corso del 2022, sono state erogate oltre 5.200 ore di **formazione obbligatoria sulle pratiche e procedure in materia di salute e sicurezza**. L'aumento delle ore dedicate alla formazione sulla tematica rispetto al 2021 (circa 3.900 ore) è legato sia al recupero delle ore di formazione non erogate nel corso del 2020 a causa della pandemia sia all'erogazione di corsi rivolti ai neoassunti e corsi dedicati all'aggiornamento dei lavoratori e nuovi preposti tramite docenti interni.

[GRI 403-9]

Gli indicatori di sicurezza di seguito descritti vengono costruiti in conformità alla norma UNI 7249 e riguardano il numero di infortuni, esclusi quelli in itinere.

		2022	2021	2020
Numero totale infortuni⁴⁵	N.	0	2	3
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	N.	0	2	3

		2022	2021	2020
Tasso di infortuni	N.	0	0,67	1,16
Tasso decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili⁴⁶	N.	0	0,67	1,16

⁴⁵ Vengono esclusi dall'informativa i dipendenti esteri.

⁴⁶ Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x 1.000.000. Il numero di ore lavorate è definito escludendo dalla stima le seguenti società controllate: Ifis Finance IFN e Ifis Finance Sp. Zoo.

Nel dettaglio, nel corso del 2022 non si sono verificati incidenti sul luogo di lavoro; al contrario, si sono verificati 15 infortuni in itinere nell'ambito del tragitto casa-lavoro effettuato con auto aziendale o di proprietà dei dipendenti o durante le visite presso i clienti.

Non si sono invece verificati incidenti a lavoratori non dipendenti.

Tra i pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze, sono stati identificati i pericoli legati all'attività svolta dal personale (commerciale e non) che utilizza l'auto aziendale per le visite ai clienti o trasferte, oppure nel semplice tragitto casa/lavoro e viceversa. Nel Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente si fa riferimento alla **procedura per l'analisi e gestione degli infortuni**, prevedendo eventuali azioni migliorative.

[GRI 403-10]

Analogamente agli esercizi precedenti, non si sono verificati casi di **malattie professionali** né per il personale dipendente né per i lavoratori non dipendenti. Tra i principali pericoli che possono causare futura malattia professionale, individuati tramite la valutazione dei rischi, vi sono quelli derivati da fattori di rischio:

- fisici quali rumore e vibrazioni del sistema mano braccio e del corpo intero;
- inerenti ai luoghi di lavoro e l'organizzazione del lavoro, quali la corretta ergonomia della postazione di lavoro e l'utilizzo del videoterminale.

Le misure preventive a compensazione di tali rischi e le corrette modalità di svolgimento delle attività, sono monitorate attraverso i tre livelli di controllo previsti dal Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente.

Nel corso del 2022, il Gruppo ha registrato un **tasso di assenteismo** pari al 2,26%, inteso come il rapporto tra il numero di giorni persi per malattia e infortuni e giorni teorici di lavoro⁴⁷.

Salubrità e comfort degli ambienti di lavoro

A verifica dell'efficacia dell'approccio di gestione adottato, la funzione Servizi Generali effettua **monitoraggi e indagini ambientali** con il fine di valutare il benessere interno degli ambienti di lavoro, tra cui analisi della qualità dell'aria negli ambienti presso i siti principali del Gruppo e monitoraggi del livello di rumore e del microclima, che hanno portato all'adozione di soluzioni migliorative. Il Servizio di Prevenzione e Protezione, invece, effettua **audit sugli aspetti di sicurezza** con cadenze regolari, in particolare in occasione di aperture di nuove sedi o uffici, a fronte di considerevoli modifiche dei layout degli ambienti di lavoro.

Il Gruppo ha avviato un processo di ristrutturazione delle sedi in ottica di **flessibilità e sostenibilità** a conferma della grande attenzione e dell'impegno preso a favore di comportamenti socialmente responsabili. Tutte le ristrutturazioni delle sedi sono pensate e realizzate per fornire ambienti funzionali e confortevoli, con una particolare attenzione al design: uffici, sale riunioni e spazi comuni sono dotati di arredi mobili e nuove tecnologie, per favorire lo scambio e la condivisione. L'attività di ristrutturazione edilizia delle sedi prevede una particolare attenzione alle nuove dinamiche legate alla modalità di lavoro co-working, flessibilità degli spazi e lavoro a distanza (per approfondimenti si rimanda alla sezione dedicata agli impatti ambientali diretti).

Politiche di welfare aziendale

Gruppo Banca Ifis offre ai dipendenti una **piattaforma benefit**, focalizzata sulla cura e sulla tutela della persona, a cui vengono affiancate iniziative dedicate. La piattaforma, collegata alla Intranet aziendale, gestisce in maniera integrata le iniziative con le quali l'azienda si fa carico dei bisogni dei dipendenti, concedendo benefit e agevolazioni sotto forma di beni e servizi. La piattaforma welfare è accessibile a tutti i destinatari dell'accordo specifico. Oltre a prevedere la possibilità di utilizzare il credito welfare (il cui importo, con riferimento all'esercizio 2022 da usufruirsi nell'esercizio 2023, può arrivare fino al doppio del credito welfare definito per il precedente esercizio) per l'acquisto dei beni e dei servizi previsti dalla legge,

⁴⁷ Vengono esclusi dal calcolo i congedi, maternità e ferie programmate. Il dato considera i dipendenti appartenenti a: Banca Ifis, Ifis Rental Services, Ifis Npl investing, Ifis Npl Servicing, Capitalfin e Banca Credifarma. Non vengono, inoltre, considerate le società estere.

a seguito della normativa via via vigente, la suddetta piattaforma è stata adeguata ai nuovi e più ampi limiti fiscali per l'acquisto dei benefit e il pagamento delle bollette a fronte dell'incremento del costo dell'energia.

[GRI 401-2]

Inoltre, nell'esercizio 2022 da usufruirsi nell'esercizio 2023, sempre in ambito welfare, è stato definito un **nuovo pacchetto di iniziative e benefit**, alcune migliorative e altre di prima introduzione, che confermano l'attenzione della Banca verso il benessere delle proprie persone, alla ricerca di un sempre maggior bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa. In particolare:

- **Polizza Sanitaria:** sono stati alzati alcuni massimali delle principali prestazioni (e.g. quelli per le visite specialistiche, per il parto, per le malattie oncologiche), e in continuità con l'impegno della Banca in tema di prevenzione e diagnostica preventiva, verrà introdotto un nuovo pacchetto di check-up completo;
- **Polizza vita:** è stata definita una revisione migliorativa anche per questa copertura, il cui capitale assicurato sarà incrementato fino a 2,5 volte la retribuzione lorda annua;
- **Mutui ipotecari a tasso agevolato per i dipendenti:** è stato introdotto un nuovo Regolamento sui mutui ipotecari a tasso agevolato applicabile sia ai dipendenti che nel corso del 2023 effettueranno l'acquisto della prima casa sia ai dipendenti che effettueranno l'acquisto della seconda casa. Sono inoltre state introdotte le seguenti misure: un CAP al 2% a tutela del rischio di rialzo dei tassi, l'innalzamento dell'LTV al 100% per la prima casa e la copertura assicurativa sul finanziamento a garanzia del debito residuo. Inoltre, per coloro che hanno già un mutuo in essere con Banca Ifis, è prevista la possibilità di richiedere la rinegoziazione di tutte le condizioni di tasso, così da poter fruire del CAP al 2%.
- **Prestito Ifis V:** verrà concesso a tutti i dipendenti il nuovo prodotto finanziario denominato Ifis V ("quinto"). Ifis V prevede la possibilità di chiedere un finanziamento a tasso fisso con rimborso a rate costanti tramite addebito in busta paga e con relativa assicurazione a copertura del debito residuo.

L'ampia gamma di **benefit** offerta ai dipendenti comprende⁴⁸:

- Fondo pensione integrativo (Previdenza complementare)
- Polizza sanitaria con copertura del nucleo familiare*
- Credito Welfare Standard sottoforma di rimborso, versamento, acquisto e/o agevolazione in relazione a specifici servizi offerti dall'azienda nell'ambito del Piano Welfare, quali servizi a sostegno della famiglia, servizi di benessere, servizi legati allo shopping
- Buoni pasto
- Autovettura aziendale (quando prevista) con stazione di ricarica elettrica presso le sedi aziendali
- Servizio navetta per i trasfertisti
- Mutui agevolati per l'acquisto della prima casa*
- Servizio di assistenza fiscale in modalità da remoto (benefit la cui erogazione è definita di anno in anno)
- Gympass (partnership con diverse strutture sportive italiane per la fruizione di diversi servizi dedicati al benessere del dipendente e della sua famiglia. Con un unico abbonamento mensile i dipendenti hanno accesso a strutture sportive e palestre, personal trainer, corsi live per allenarsi anche da casa, e a più di 30 app partner per meditazione, nutrizione, coaching, allenamenti e altro ancora)
- Presenza dell'edicola online (Il Sole 24 Ore) a favore dell'aggiornamento continuo
- Good Morning Ifis e, dal 2022, Good Evening Ifis: invio di rassegne stampa di informazione quotidiane, trasmesse la mattina (ore 8.00) e la sera (18.00) a tutti i dipendenti
- Distribuzione di abbonamenti gratuiti ai principali organi di informazione (e.g. Il Foglio)
- Promozione e intermediazione per iscrizioni agli eventi sportivi interbancari
- Partecipazione ad eventi sportivi di cui la Banca è sponsor (calcio, volley, basket, ciclismo, podistica, ecc.)
- Biglietti omaggio per partecipare a concerti, spettacoli e partite al Mediolanum Forum di Assago

⁴⁸ I benefit applicabili ai soli dipendenti a tempo indeterminato sono definiti dalle decisioni aziendali, che si applicano al Gruppo secondo quanto previsto dai relativi regolamenti aziendali. Per quanto riguarda i dipendenti esteri, sia a tempo determinato che indeterminato, si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: polizza sanitaria, fondo pensione integrativo, buoni pasto, autovettura aziendale e buoni acquisto.

Inoltre, anche per il 2022 è stato confermato il **progetto Corporate Benefits**: il portale con ulteriori convezioni aziendali con offerte riservate e sconti su un'ampia gamma di prodotti e servizi.

Al fine di incentivare e facilitare un miglior bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata la Banca, si è dotata di una **nuova organizzazione del lavoro denominata "MyIfisWork"**. In particolare, con la fine del periodo emergenziale hanno trovato applicazione due accordi sindacali:

- **l'Accordo sullo Smart Working** che prevede lavoro da remoto fino a 10 giornate mensili e alcune agevolazioni per chi si trova in determinate circostanze di fragilità, per chi ha figli fino a 10 anni e per chi usufruisce del congedo di maternità; le donne in gravidanza possono usufruire di un periodo continuativo di smart working a partire dal quinto mese di gravidanza;
- **l'Accordo sulla flessibilità** che, fatte salve le 7,5 ore di lavoro giornaliero, consente l'ingresso fino alle ore 10.30 e la possibilità di godere di una mezza giornata di permesso compensando le ore non lavorate con un maggior numero di ore lavorate nell'arco degli altri giorni della settimana.

Tutela della salute di dipendenti e familiari

Nel corso del 2022, il Gruppo ha avviato una serie di iniziative volte a promuovere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e familiari. Di seguito si elencano le più significative:

- Attivazione **Gympass**, una partnership con diverse strutture sportive italiane per la fruizione di diversi servizi dedicati al benessere del dipendente e della sua famiglia.
- Attivazione del progetto **Nuvola della Salute**, come campagna di prevenzione a tutela della salute dei dipendenti.
- Promozione della rubrica mensile **"Ifis PreveniAmo"**, una serie di appuntamenti digitali sulla salute e prevenzione in cui professori e specialisti medici sensibilizzano i dipendenti su temi relativi alla prevenzione in ambito medico.
- Attivazione del progetto **WelfareCare**, per sostenere la prevenzione del tumore al seno. Nelle cinque maggiori sedi del Gruppo, partendo da ottobre 2022, il mese dedicato alla prevenzione del tumore al seno, Banca Ifis ha organizzato degli appuntamenti dove le dipendenti hanno avuto la possibilità di effettuare mammografie ed ecografie mammarie. L'opportunità è stata estesa anche ai familiari dei dipendenti. I test di screening si sono svolti all'interno di una clinica mobile posizionata presso le principali sedi del gruppo con personale medico specializzato, con rilascio immediato del referto e nel totale rispetto della privacy.
- **Consulenza Welfood**, un servizio di consulenza online riservato ai dipendenti del Gruppo. Grazie a una piattaforma, ogni dipendente può costruire la propria esperienza di wellbeing con il professionista più adatto alle proprie esigenze e obiettivi, scegliendo tra:
 - Psicologo, per supportare l'equilibrio emotivo e dare forza ai cambiamenti che desideri;
 - Nutrizionista, per migliorare le abitudini alimentari;
 - Sport Coach, per uscire dalla sedentarietà o ottimizzare le performance;
 - Counsellor per la genitorialità, per dar forza al ruolo di genitore;
 - Counsellor per caregiver, a sostegno di chi presta servizi di cura;
 - Terapista anti-fumo, per smettere di fumare.

[GRI 2-30]

Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		2022	2021	2020
Dipendenti coperti da CCNL	N.	1.844	1.819	1.697
Percentuale sul totale dei dipendenti	%	98% ⁴⁹	98%	98%

⁴⁹ Il dato rappresenta tutto il personale operante in Italia. Il rimanente 2% è rappresentato dai dipendenti esteri a cui si applica la normativa locale, anche di natura contrattuale.

5.2 Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Politica di Gruppo per la gestione del personale dipendente

Il Gruppo si impegna a sviluppare piani formativi basati sull'apprendimento continuo e sulla gestione dinamica delle competenze delle risorse umane e delle loro carriere.

Centrale è anche la garanzia di **sistemi di valutazione trasparenti, percorsi di crescita professionale chiari** per tutta la popolazione aziendale per far sì che ogni dipendente sia in grado di lavorare al meglio delle sue capacità.

Formazione

Per Gruppo Banca Ifis la **formazione** rappresenta lo strumento chiave per garantire lo sviluppo continuo delle competenze del personale, **leva fondamentale per sostenere la crescita del business, garantendo un'integrazione sempre maggiore a tutti i livelli, la retention e l'attraction dei talenti**. Un'adeguata formazione ha un impatto positivo sulle performance e sull'efficacia del personale e degli operatori esterni, sulla diffusione della cultura aziendale e sul grado di coinvolgimento. Questo si riflette positivamente anche sul cliente, poiché il rispetto degli standard professionali, la diffusione della cultura della prevenzione dei rischi e la responsabilizzazione degli operatori della rete incidono sulla qualità del servizio offerto. Un ruolo fondamentale è ricoperto anche dalla formazione obbligatoria a norma di legge, che tutela il personale e il Gruppo dalla commissione, anche inconsapevole, di atti riconducibili a fattispecie di reato.

Il 2022 ha rappresentato un anno di rivoluzione per la formazione offerta all'interno di Gruppo Banca Ifis, con il lancio di **Ifis Academy**, scuola manageriale ispirata al nuovo modello di leadership del Gruppo e volta a potenziare continuamente le competenze tecniche e comportamentali di tutte le sue persone. Essa rappresenta il centro del sistema di formazione, valorizzazione e sviluppo dei talenti di Gruppo Banca Ifis, e prevede il coinvolgimento di strutture organizzative interne, partner di fama internazionale e importanti Business School.

Ifis Academy si configura non solo come luogo di formazione ma come strumento di People Management, attraverso la quale il Gruppo intende attrarre e far crescere le persone:

- **valorizzando competenze e know-how esistenti**, grazie al coinvolgimento e all'identificazione di docenti interni e facilitatori;
- **potenziando e arricchendo i profili professionali** dei dipendenti, con un approccio people-centric che pone al centro l'esperienza delle persone;
- **creando una cultura aziendale comune**, attraverso attività formative ispirate ai cinque pilastri del Modello di Leadership (Consapevolezza, Valorizzazione, Visione, Azione, Connessione) e orientate allo sviluppo delle relative competenze distintive.

Ifis Academy prevede diverse modalità di accesso alle attività formative. Oltre ai corsi di carattere obbligatorio che devono essere svolti da tutti i dipendenti, sono presenti iniziative dedicate a specifiche famiglie professionali alle quali la funzione Human Resources indirizza inviti dedicati (HR invitation). A ciò si accompagnano le proposte formative sviluppate sulla base degli esiti della valutazione delle performance e che sono quindi i dipendenti stessi a richiedere attraverso il proprio piano di formazione individuale (On demand). È infine sempre disponibile un ampio catalogo di risorse gratuite, a cui tutte le persone possono liberamente fruire in modalità *self-guided learning* (Open Resources).

Il **Piano di formazione** rivolto al personale dipendente è proposto dalla funzione Human Resources Learning and Development e condiviso con il Chief HR Officer e l'Amministratore Delegato.

[GRI 404-2]

Lo **sviluppo professionale del personale** viene perseguito tramite:

- la formazione di base, finalizzata ad acquisire le conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, prodotti e servizi offerti, alle procedure e alla normativa di base;
- la mobilità su diverse posizioni di lavoro, finalizzata ad accrescere le competenze specialistiche, commerciali e manageriali;
- la modulazione di specifici progetti di sviluppo professionale per tipologia di ruolo / famiglia professionale o per cluster di dipendenti.

Ifis Academy prevede otto aree formative:

- **Onboarding**, il processo d'inserimento dei nuovi colleghi all'interno dell'Organizzazione, che mira ad accogliere e accompagnare le persone facilitando l'acquisizione di autonomia, favorendo l'inserimento in team e sviluppando il senso di appartenenza all'azienda. I programmi di *onboarding* sono in parte digitalizzati all'interno della piattaforma Ifis Talent e comprendono, tra le varie attività, anche una serie di appuntamenti individuali e/o di gruppo. Nel corso del 2022, hanno partecipato ad incontri di **Onboarding/Induction 200 dipendenti**⁵⁰, contro i 199 del 2021 e i 92 del 2020. Per il 2023, l'obiettivo è ridisegnare il percorso attualmente previsto, in modo tale da garantire un'esperienza maggiormente efficace e integrata con il nuovo Modello di Leadership;
- **Talent Accelerator**, macroarea al cui interno rientra il progetto Ready to Race, volto all'individuazione e valorizzazione dei talenti presenti nell'organizzazione. A seguito di un processo di assesment, le persone selezionate entreranno a far parte di un percorso formativo esperienziale della durata di tre anni, in cui coesisteranno momenti d'aula, visite aziendali, incontri con guest speaker e viaggi strategici all'estero;
- **Business Accelerator**, percorsi formativi destinati a determinate strutture del business Commercial & Corporate Banking ed Npl e suddivisi in livello base ed avanzato. Il livello base prevede attività formative mirate ad abilitare nel minor tempo possibile i colleghi neoassunti, mentre il percorso avanzato si pone l'obiettivo di consolidare le *core technical competences* del ruolo, sviluppando inoltre le soft skills distintive e fornendo elementi culturali di riferimento per una maggiore *vision* sul Business;
- **People Accelerator**, ossia una serie di iniziative volte allo sviluppo comportamentale delle persone, tra cui un percorso destinato ai neo manager e coordinatori e una serie di corsi a catalogo, focalizzati sulle competenze del modello di leadership, che i dipendenti possono richiedere attraverso il processo di valutazione;
- **Corsi specifici e di aggiornamento**, macroarea al cui interno ricadono sia i corsi a catalogo inerenti alle conoscenze di carattere culturale e specifico di business (richiedibili attraverso il processo di valutazione), sia gli Osservatori che consistono in eventi formativi ed informativi verticali su temi e trend direttamente legati al Business (Npl, Factoring, Leasing, Sostenibilità);
- **Iniziative ad hoc**, ossia iniziative formative trasversali che possono avere un riferimento temporale determinato e che vengono organizzate per specifici obiettivi organizzativi.
- **Biblioteca digitale**, una raccolta di contenuti formativi digitali relativi ad argomenti attuali e connessi a temi di tipo comportamentale, culturale, normativo e tecnico;
- **Formazione obbligatoria** relativamente a: responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001, adempimenti operativi legati alla disciplina della trasparenza bancaria, disciplina antiriciclaggio, salute e sicurezza dei lavoratori, sicurezza informatica, normativa sulla protezione dei dati personali e continuità operativa, IVASS, Mifid 2, ecc..

In funzione del tipo di area tematica da approfondire e del livello di conoscenza che si intende far raggiungere alla persona, la funzione Human Resources Learning and Development identifica la modalità didattica più efficace ed efficiente tra quelle attivabili, come workshop e laboratori di formazione comportamentale e manageriale (interna ed esterna),

⁵⁰ Il totale dipendenti che hanno partecipato al "Percorso Onboarding" fa riferimento al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Se si considera anche il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante l'anno e che ha partecipato a tale percorso nell'anno 2022 (22), le numeriche diventano: 222 (12%).

formazione tecnica mirata (interna ed esterna), corsi online, seminari/convegni di informazione esterni, training on the job, coaching e colloqui One-to-One⁵¹.

La funzione Human Resources Learning and Development verifica periodicamente il livello di gradimento e l'efficacia dei corsi proposti.

[GRI 404-2]

La volontà di rafforzare e veicolare la formazione attraverso **Ifis Academy** è passata anche dalla creazione di una Community di Docenti Interni, responsabile della costruzione ed erogazione di percorsi formativi rivolti ad altri colleghi. Tutti i docenti, che rappresentano un vero e proprio knowledge asset, sono stati coinvolti in un percorso di **Formazione Formatori**, con l'obiettivo di esplorare gli strumenti necessari alla valorizzazione del loro expertise.

È stato, inoltre, implementato un piano di azione teso alla diffusione della **metodologia Agile**, che ha visto sia lo sviluppo di due nuovi prodotti secondo i principi del suddetto approccio, sia la realizzazione di un workshop aperto a un gruppo omogeneo di dipendenti del Gruppo. Sono attualmente in fase di implementazione delle pillole digitali che verranno rese disponibili a tutti attraverso la piattaforma Ifis Talent, accompagnate dalla creazione di un documento metodologico.

Sono, inoltre, proseguiti gli **Ifis Talks**, incontri a partecipazione libera dei dipendenti, che hanno visto coinvolti importanti testimonial in brevi webinar di carattere "Inspiring". L'obiettivo di Ifis Talks è quello di creare momenti di approfondimento e di interazione su tematiche chiave per le società del Gruppo italiane, in una logica di eccellenza e creatività, attraverso brevi sessioni formative e condivisione di best practice, che possano ispirare e contribuire a rivoluzionare l'approccio in un contesto in continuo cambiamento.

Altra area di intervento è stata il potenziamento delle competenze di lingua inglese sia dal punto di vista generale sia di business per dipendenti afferenti ad alcune specifiche funzioni, coinvolte in un progetto formativo della durata complessiva di 9 mesi e che ha combinato lezioni di gruppo online e materiali per lo studio indipendente come video, podcast e letture.

Di particolare rilievo è stato anche il programma di **Cybersecurity Awareness**, strutturato su due attività chiave: da un lato, la frequenza di attività formative volte all'ottenimento di certificazioni nell'ambito cybersecurity per alcune figure chiave; dall'altro, la realizzazione di due campagne di phishing-test rivolte a tutta la popolazione della Banca e la successiva messa a disposizione di pillole formative in una logica di sviluppo mindset.

Inoltre, alla luce dell'implementazione del nuovo **modello di Leadership**, è stato realizzato un ciclo di webinar aperti a tutta la popolazione del Gruppo che, attraverso attività ingaggianti e interattive, miravano a sensibilizzare e accrescere la consapevolezza relativamente ai driver del Modello e alle loro applicazioni nella realtà quotidiana di ciascuno.

Infine, la conclusione dell'anno ha visto la realizzazione delle prime attività in presenza dopo il lungo stop imposto dalla pandemia da Covid-19: tra queste, alcuni **teambuilding** destinati a funzioni chiave del Gruppo con lo scopo di rinsaldare i legami infragruppo, celebrare i risultati raggiunti e stabilire gli obiettivi futuri.

⁵¹ Il Gruppo non prevede programmi di assistenza alla transizione e gestione della fine della carriera.

[GRI 404-1]

Ore di formazione erogate		2022 ⁵²	2021	2020
Totale	h.	50.095,1	28.601,1	37.133,2
Per genere:				
Uomini	h.	26.832,1	14.599,0	19.251,3
Donne	h.	23.263,0	14.002,0	17.881,9
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	2.527,7	1.249,8	1.086,9
Quadri	h.	17.325,1	8.986,5	10.700,8
Impiegati	h.	30.242,3	18.364,8	25.345,5

[GRI 404-1]

Ore di formazione medie pro capite		2022 ⁵³	2021	2020
Totale	h.	26,7	15,5	21,5
Per genere:				
Uomini	h.	30,8	17,1	24,2
Donne	h.	23,2	14,1	19,2
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	26,6	14,0	13,9
Quadri	h.	30,6	16,5	21,1
Impiegati	h.	25,0	15,1	22,2

L'aumento delle ore di formazione rispetto all'anno precedente è dovuto principalmente all'introduzione della nuova **Ifis Academy** che ha rivoluzionato l'offerta formativa destinata ai dipendenti di Banca Ifis, con numerose iniziative che hanno interessato un'ampia fetta di popolazione. Tra queste, particolarmente rilevati i webinar dedicati alla diffusione del nuovo modello di Leadership e gli Osservatori tematici incentrati su trend e risultati di mercato dei principali business (Npl, Factoring, Leasing e Sostenibilità).

Le iniziative formative diversificate, rivolte sia allo sviluppo delle competenze core di ruolo attraverso i percorsi di Business Accelerator sia alla crescita comportamentale con i progetti di People Accelerator, hanno saputo rispondere alle esigenze di un ampio bacino di collaboratori: tale caratteristica dell'Academy, unitamente all'aggiornamento dei corsi e-learning relativi alla normativa antiriciclaggio e al D.lgs. 231/2001, hanno determinato un importante aumento delle ore di formazione erogate e fruite.

⁵²Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Considerando il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione e ha ricevuto la formazione nel corso dell'anno 2022 (87 individui), le numeriche sono: Numero ore di formazione per dipendenti uomini: 27.674,21; Numero ore di formazione per dipendenti donne: 23.847,94; Numero ore di formazione dirigenti: 2.541,73; Numero ore di formazione quadri: 17.742,6; Numero ore di formazione impiegati: 31.237,82; Numero totale ore di formazione: 51.522,15.

⁵³Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Considerando anche il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione e che ha ricevuto la formazione nel corso dell'anno 2022 (87 – 46 uomini e 41 donne – di cui 2 dirigenti, 29 quadri e 56 impiegati), le numeriche sono: numero totale ore medie di formazione per dipendente: 27,5; numero ore medie di formazione per dipendenti uomini: 31,8; numero ore medie di formazione per dipendenti donne: 23,8; 5; numero ore medie di formazione dirigenti: 26,8; numero ore medie di formazione quadri: 31,3; numero ore medie di formazione impiegati: 25,8.

Totale ore di formazione erogate per tipologia/ambito		2022 ⁵⁴	2021	2020
Totale	h.	50.095,1	28.601,1	37.133,2
Totale su salute e sicurezza	h.	5.148,0	3.989,0	1.862,0
Totale su politiche e procedure di anticorruzione	h.	2.449,5	833,0	1.107,5
Totale su politiche e procedure di antiriciclaggio	h.	6.508,0	2.312,5	4.217,0
Totale "Altro"⁵⁵	h.	35.989,6	21.466,6	34.163,7

L'aumento delle ore di formazione sulle politiche e procedure di anticorruzione e antiriciclaggio è stato determinato dall'aggiornamento dei relativi corsi e-learning obbligatori, nello specifico, "La disciplina antiriciclaggio alla luce del recepimento della V direttiva" e "Prevenzione e governo del rischio di reato (D.Lgs. 231/2001)".

⁵⁴Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Considerando anche il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione e che ha ricevuto la formazione nel corso dell'anno 2022 (87 individui), le numeriche sono: numero totale ore salute e sicurezza: 5.271; numero totale ore anticorruzione: 2.497,50; numero totale ore antiriciclaggio: 6.635,50; numero totale ore altro: 37.118,15; numero totale ore complessive: 51.549,9.

⁵⁵Nella voce "Altro" sono incluse anche n. 745 ore di permessi studio/esame.

Valutazione delle performance

Le persone rappresentano la chiave per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo Banca Ifis. Pertanto, **la gestione del personale è orientata alla valorizzazione delle competenze e delle capacità di ognuno** offrendo effettive opportunità per la loro realizzazione.

In quest'ottica, sistemi di valutazione chiari e trasparenti hanno un impatto diretto sul livello di integrazione e valorizzazione di ogni persona del Gruppo all'interno della nuova organizzazione aziendale e sul grado di riconoscimento delle specifiche competenze personali percepito da ciascuno, con influenza positiva sul senso di appartenenza e sul coinvolgimento. Gruppo Banca Ifis prevede un attento **processo di valutazione periodica del personale**, regolato dalla Politica di Gruppo per la Gestione del personale dipendente. Gli aspetti presi in considerazione nella valutazione includono, oltre al corretto svolgimento del lavoro, elementi quali l'integrità, la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza.

Ifis Talent

Per un'azienda che innova, diventa strategico porre l'attenzione sullo sviluppo delle persone e su azioni che possano sostenere il potenziale umano. Per questo motivo, nel 2017 è nato Ifis Talent, il **Talent Management System di Gruppo Banca Ifis**: una piattaforma, esempio del continuo processo di digitalizzazione, progettata per migliorare i processi di formazione, sviluppo e gestione delle persone, per soddisfare le esigenze organizzative e di ciascun dipendente attuali e future. Con questo progetto, i dipendenti hanno a disposizione una sola piattaforma per tutti i processi di Sviluppo Risorse Umane, dove possono trovare gli strumenti necessari per dare continuità alla propria crescita professionale. Si tratta anche di uno strumento innovativo per i manager, che possono visionare e conoscere la "storia" dei propri collaboratori. Un'opportunità eccezionale, quindi, per far crescere il potenziale professionale e manageriale del Gruppo.

Ifis Talent, in aggiunta agli strumenti per la valutazione annuale dei collaboratori, ha un'area dedicata al **Continuous Feedback**, per permettere ai manager di rilasciare costantemente feedback ai propri collaboratori su obiettivi raggiunti, competenze acquisite e su aree di miglioramento. È inoltre possibile scambiare feedback fra colleghi di aree diverse, dare feedback al proprio capo o richiederlo. Lo strumento è integrato con pillole digitali che variano a seconda delle capacità oggetto di feedback, permettendo così di supportare non solo il processo di consapevolezza personale, ma anche di acquisire nuovi riferimenti e metodi comportamentali.

Nella piattaforma è stato anche digitalizzato il processo di **Onboarding**, al fine di supportare e guidare i neoassunti nei loro primi tre mesi di vita aziendale.

L'introduzione di Ifis Academy ha determinato un aggiornamento della piattaforma, che ora prevede due importanti novità:

- gli **Attestati di partecipazione**, che vengono conseguiti al termine di alcune esperienze formative di rilievo;
- i **Badge**, che vengono riconosciuti in base alle attività su feedback continui, pillole digitali fruite e pillole digitali condivise con i propri colleghi.

Tali novità, ispirate ai principi della *gamification*, hanno l'obiettivo di potenziare l'apprendimento e lo sviluppo continuo, attraverso l'introduzione di elementi motivazionali e di engagement.

Il **processo di valutazione** è gestito dalla funzione Human Resources e viene attuato nel rispetto dei principi di equità valutativa, semplicità e immediatezza della rappresentazione dei giudizi.

Annualmente ogni responsabile di Unità Organizzativa opera una formale valutazione delle performance delle persone assegnate alla struttura che sovrintende. L'efficacia dell'approccio di gestione viene verificata tramite lo svolgimento di alcune analisi interne all'Ufficio Human Resources: la verifica del rispetto della distribuzione delle valutazioni attese e l'assolvimento da parte dei manager dell'obbligo contrattuale di effettuare la valutazione dei collaboratori.

[GRI 404-3]

Totale dipendenti valutati nell'anno		2022	2021	2020
Totale	N.	1.707	1.579	1.587
	%	91%	85%	92%
Per genere:				
Uomini	N.	776	722	723
	%	89%	84%	91%
Donne	N.	931	857	864
	%	93%	86%	93%
Per categoria professionale:				
Dirigenti	N.	87	78	69
	%	92%	88%	88%
Quadri	N.	530	481	482
	%	93%	88%	95%
Impiegati	N.	1.090	1.020	1.036
	%	90%	84%	91%

Il processo di valutazione delle prestazioni che si è svolto nel corso del 2022 è legato alle performance del 2021. Tale processo coinvolge dirigenti, quadri e impiegati di Gruppo Banca Ifis assunti entro il 30 settembre dell'anno precedente e che quindi abbiano prestato servizio per almeno 3 mesi nel corso della precedente annualità⁵⁶.

⁵⁶ La valutazione fa riferimento all'organico in forza al 31.12.2022; vengono, pertanto, esclusi tutti coloro che hanno ricevuto una valutazione nel corso dell'anno, ma che non risultano più impiegati in tale data.

Coinvolgimento dei dipendenti

Evoluzione della Intranet Ifis4you

Da giugno 2020 la Internet aziendale **Ifis4you** è stata completamente rinnovata in occasione del rebranding con l'obiettivo di migliorare l'esperienza dell'utente e la navigazione interna. Nell'ottica di integrare l'intera popolazione aziendale diffusa capillarmente sul territorio, da piattaforma di documenti e informazioni è stata trasformata in un mezzo di diffusione di contenuti e di condivisione con un focus sulle notizie interne: foto, ampio spazio alle sponsorizzazioni e alle attività sul territorio, personal branding dei manager, e interviste. Innovativa, inoltre, la piattaforma live-streaming.

All'interno della Intranet sono presenti sezioni dedicate a specifiche tematiche, come ad esempio quella relativa a "MyIfisWork", la nuova organizzazione del lavoro del Gruppo dove vengono condivisi tutti gli aggiornamenti e le comunicazioni importanti relative alla modalità di lavoro agile post emergenza pandemica, oppure quella riservata a **Ifis Academy** e alle convenzioni e ai premi o omaggi messi a disposizione delle Ifis People da Banca Ifis. Nella pagina dedicata ai biglietti omaggio, sono messi a disposizione per la prenotazione libera i biglietti per le partite delle squadre sportive sponsorizzate dalla Banca (Umana Reyer Venezia basket, Vero Volley Monza, U.C. Sampdoria calcio), biglietti omaggio FAI o biglietti omaggio per assistere ai concerti o agli spettacoli al Mediolanum Forum di Assago (MI).

I dipendenti possono inoltre accedere a diverse funzionalità innovative direttamente dall'homepage della Intranet. Ad esempio possono:

- entrare nella propria piattaforma streaming Ifis On Demand per seguire veri e propri eventi digitali;
- esprimere la propria opinione attraverso la quick survey "Di' la tua";
- accedere ai contenuti multimediali interattivi della Ifis Gallery (video e foto);
- accedere in modo diretto alla partnership con Corporate Benefit, portale unico rivolto ai dipendenti con convenzioni aziendali e offerte che vanno dai materiali per la scuola, a viaggi, benessere, svago e tecnologia;
- prenotarsi per partecipare ad eventi, sportivi e non, di cui la Banca è sponsor o con cui ha delle partnership;
- vedere i compleanni dei propri colleghi nella "bacheca compleanno" e ricevere in ufficio un omaggio a loro scelta per il compleanno;
- collegarsi a un "market virtuale", la piattaforma dedicata agli scambi, le vendite e gli acquisti tra colleghi.

Ifis4you dispone inoltre di un **assistente virtuale**, Leo, a cui i dipendenti possono chiedere supporto per prenotare e gestire trasferte (biglietti, hotel, ristoranti), prenotare una virtual room o una sala riunioni, cercare un numero della rubrica aziendale o un documento.

Tra le altre iniziative introdotte da Banca Ifis per i propri dipendenti si trovano:

- il **rafforzamento della narrativa interna** grazie al continuo racconto di tutte le attività e i progetti del Gruppo attraverso news dedicate; la creazione di un contenitore trasmesso internamente in live streaming, chiamato Ifis Cappuccino: brevi colazioni virtuali con i diversi membri della squadra manageriale del Gruppo che approfondiscono in diretta gli argomenti più rilevanti per il Gruppo;
- l'**organizzazione di challenge interne** realizzate sia in occasione di eventi speciali come la sponsorizzazione della squadra della Sampdoria, la Biennale d'Arte di Venezia e il lancio di Kaleidos;
- **attività di coinvolgimento** dei dipendenti nel giorno del compleanno e invio presso le sedi di lavoro di gift box per esprimere vicinanza in occasione di altre ricorrenze (Pasqua, lancio Kaleidos, Natale);
- l'**organizzazione di un Road Show** in 5 tappe nelle principali sedi del Gruppo (Firenze, Mestre, Milano, Roma, Mondovì) che ha coinvolto tutti i 1800 dipendenti. Le tappe del Road Show sono state la cornice di una serie di interventi, tenuti dall'Amministratore Delegato Frederik Geertman e dai Manager della Banca, volti a condividere visione e strategia del Piano Industriale della Banca, dopo due anni di lavoro da remoto;
- il progetto **LinkedIn Ambassador**, avviato nel corso del 2022, che ha coinvolto 10 dipendenti nella prima fase e altri 32 nella seconda. Grazie all'adesione al progetto, i partecipanti hanno ricevuto un training iniziale sull'uso del social network LinkedIn.

5.3 Diversità e Inclusione

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Regolamento di Gruppo dei Sistemi incentivanti di breve termine per il 2022
- Politica di Gruppo per la gestione delle segnalazioni delle violazioni (Whistleblowing)

Come espresso nel Codice Etico, i comportamenti di tutto il personale del Gruppo devono essere improntati alla massima correttezza. Gruppo Banca Ifis si impegna a far sì che il management e i responsabili delle singole unità organizzative abbiano un comportamento equo nei confronti dei propri collaboratori garantendone la crescita professionale e favorendo un clima di lavoro ispirato a principi di trasparenza e lealtà.

Gruppo Banca Ifis garantisce che tutti i propri dipendenti (e collaboratori, anche esterni) vengano trattati senza distinzioni o preferenze basate su età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Eventuali comportamenti contrari a questi principi possono essere segnalati, con garanzia di tutela della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, **attraverso il meccanismo di Whistleblowing**, aperto a dipendenti, collaboratori e liberi professionisti che collaborano con il Gruppo.

[GRI 406-1]

Analogamente agli esercizi precedenti, **nel 2022 non sono pervenute segnalazioni relative a episodi di discriminazione.**

Le tematiche relative a diversità e inclusione sono di rilevante importanza per Gruppo Banca Ifis. Un impegno che si declina nelle politiche di conciliazione vita-lavoro e nel welfare a supporto delle esigenze familiari, in particolare a sostegno della maternità, dei congedi parentali e altre situazioni di difficoltà familiare, grazie all'attivazione del lavoro part-time o da remoto e della flessibilità.

L'inclusione è anche al centro del nuovo Modello di Leadership. Il pilastro "Valorizzazione" sottende infatti la competenza "diversità e inclusione", secondo la quale il leader, sia individual contributor che manager a tutti i livelli organizzativi, è colui che integra e include diverse competenze, esperienze e visioni con l'obiettivo di generare nuova conoscenza, sviluppo e innovazione a favore dell'intera organizzazione. Inoltre, crea valore nel rispetto della diversità: organizzativa, professionale, culturale, etnica, di genere, generazionale.

Nel 2022, Gruppo Banca Ifis ha rinnovato la partnership con il **network Valore D**, la prima associazione di imprese nazionali e internazionali che promuove l'equilibrio di genere e si adopera nella diffusione di una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese. A tal proposito, il Gruppo sostiene iniziative di formazione ed empowerment femminile, in particolare, per aiutare le giovani studentesse nei percorsi legati alle discipline STEM.

Il Gruppo è stato inoltre tra i primi firmatari e partner del **progetto 4 Weeks 4 Inclusion**, evento interaziendale dedicato all'inclusione, che quest'anno ha coinvolto più di 300 imprese.

Per **promuovere la cultura di genere**, il Gruppo produce contenuti multimediali che veicola poi sia internamente sia esternamente, come il video realizzato in occasione della giornata internazionale dei diritti della donna 2022, che ha visto il coinvolgimento diretto di alcune colleghe del middle e high management in partnership con **Freedda**, un progetto editoriale che attraverso immagini, video e instant article si impegna a diffondere testimonianze di donne che possono ispirare la generazione dei Millennial.

Negli ultimi due anni, il Gruppo ha promosso e sostenuto il progetto della **Summer School della Scuola Galileiana dell'Università di Padova**, finanziando borse di studio per l'orientamento STEM per i ragazzi e le ragazze delle scuole superiori. Lo scorso anno, dopo questo programma, 11 ragazzi su 18 hanno fatto domanda di ammissione a Scuole di eccellenza, 3 dei quali sono stati ammessi.

Per promuovere la gender equality e la creazione di valore sociale, il Gruppo ha creato una rubrica mensile interna, **Meet You Accelerator**, in collaborazione con Obiettivo 5, che prevede momenti di incontro e condivisione con personalità di spicco del mondo delle aziende, accademico e della finanza, rivolti alle Ifis People.

In linea con i valori di innovazione, inclusione, attenzione alle diversità e al benessere delle persone da sempre perseguiti dal Gruppo, il sito bancaifis.it e la intranet Ifis4you sono stati integrati con appositi tool innovativi per migliorare l'esperienza di navigazione e consentire **l'accessibilità a persone con disabilità fisiche e cognitive**, a garanzia di tutti, senza discriminazioni e differenze. Tool visivamente poco invasivi ma molto potenti, che permettono di modificare la vista delle pagine in base alle esigenze di accessibilità: oltre 50 opzioni personalizzabili per la migliore esperienza di navigazione anche a chi ha difficoltà visive, motorie o cognitive.

Per quanto riguarda la **diversità di genere**, la percentuale di donne nel Gruppo nel 2022 si attesta, in linea con i precedenti esercizi, al **54%**, con una distribuzione nelle diverse categorie di inquadramento pari al 25% per i dirigenti, 44% per i quadri e 60% per gli impiegati⁵⁷. In particolare, nel 2022, in Gruppo Banca Ifis, il **53,8% dei componenti dell'organo di governo e circa il 35% del Top Management** è costituito **da donne**. Inoltre, in aumento rispetto ai precedenti esercizi, le donne ricoprono il **26,11% delle posizioni legate alle discipline STEM** (25,49% nel 2021).

Certificazione Gender Equality Winning Women Institute

Dal 2022 Banca Ifis è la **prima banca italiana certificata per la parità di genere dal Winning Women Institute**, società impegnata nella diffusione del principio della gender equality all'interno del mondo del lavoro. La valutazione si basa sul **"Dynamic Model Gender Rating"** che considera il raggiungimento di KPI quantitativi e qualitativi in quattro ambiti specifici:

- opportunità di crescita in azienda;
- equità remunerativa e processi HR;
- pratiche per la gestione della gender diversity;
- pratiche per la tutela della maternità.

L'impegno del Gruppo sul fronte della parità di genere trova espressione in una cultura sempre più inclusiva che si declina nelle politiche di conciliazione vita-lavoro e nel welfare a supporto delle esigenze familiari, in particolare a sostegno della maternità, dei congedi parentali e altre situazioni di difficoltà familiare, grazie all'attivazione del lavoro part-time o da remoto.

⁵⁷ Per approfondimenti, si rimanda alle tabelle presenti nel paragrafo "Ulteriori informazioni sulla composizione del personale" da pag. 103.

Remunerazione e incentivazione

[GRI 2-20]

Le **politiche di remunerazione e incentivazione** applicate dal Gruppo sono definite in accordo con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Per l'esercizio 2022 sono stati introdotti nell'ambito dei sistemi incentivanti di breve e lungo periodo **obiettivi di finanza sostenibile** che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ESG⁵⁸ e l'esplicitazione della "**neutralità di genere delle politiche di remunerazione**", da verificare attraverso il monitoraggio su base annuale dei divari retributivi di genere e l'attivazione, se del caso, delle correlate azioni correttive.

Sotto l'aspetto della premialità continua, infatti, il percorso intrapreso nel 2021 per contrastare il *gender pay gap* tramite un attento monitoraggio volto a garantire l'equità di genere. Le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata, così come un welfare a supporto delle esigenze familiari, possono contribuire a ridurre il divario retributivo di genere tramite la riduzione delle interruzioni di carriera e della discontinuità dell'occupazione femminile.

Nella cornice descritta, nell'ambito del riesame almeno annuale delle politiche, dalle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione analizza, con il supporto del Comitato Remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

Gruppo Banca Ifis prevede un **sistema premiante annuale** che segue al processo di valutazione della performance dei dipendenti, oltre a sistemi incentivanti annuali focalizzati prevalentemente sulla forza commerciale.

Nel 2022 viene confermata l'erogazione di un **Premio Variabile di Risultato**. L'accordo firmato conferma l'impostazione dell'esercizio precedente anche grazie ad un ritorno più che positivo da parte dei dipendenti in quanto favorisce un maggior coinvolgimento degli stessi nella realizzazione degli obiettivi aziendali e quindi nell'incremento di redditività, produttività, competitività ed efficienza del Gruppo. L'Accordo prevede quindi, anche per il 2022, un'ulteriore forma di incentivazione fino al 20% in più rispetto al premio base effettivo, con lo scopo di premiare condotte distintive di correttezza, trasparenza, etica, collaborazione tra colleghi e qualità del lavoro. Tale iniziativa, applicata per la prima volta con riferimento alla valutazione dell'esercizio 2021, vuole garantire un riconoscimento più aderente all'effettivo contributo apportato da ciascun dipendente e una più equa e coerente distribuzione dei premi. Inoltre, anche per il 2022, tramite lo stesso accordo, è stato confermato, incrementandolo, un Credito Welfare con riferimento ad un paniere di beni e servizi costruito attorno ai bisogni individuali e familiari. Tali offerte, suddivise per ambito (spese per istruzione, previdenza complementare, mutui, cassa sanitaria, trasporto pubblico, tempo libero e buoni acquisto), sono state messe a disposizione di dipendenti e familiari sia nella modalità "servizio a rimborso" sia come acquisto diretto o versamento.

⁵⁸ Per ulteriori informazioni si rimanda al capitolo "1.4 Governance della sostenibilità" e alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022.

[GRI 405-2]

Rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria professionale ⁵⁹		2022	2021	2020
Dirigenti	%	97%	95%	102%
Quadri	%	92%	92%	93%
Impiegati	%	98%	98%	99%

Rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale		2022	2021	2020
Dirigenti	%	94%	97%	99%
Quadri	%	90%	91%	92%
Impiegati	%	96%	98%	98%

Per l'anno 2022, l'analisi del rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini evidenzia, con rispetto all'esercizio precedente, una **riduzione nel divario di stipendio medio** tra uomo e donna, con particolare rilievo nella categoria dei Dirigenti. Per quanto riguarda, invece, la categoria degli Impiegati si evidenzia una sostanziale parità. Nell'analisi sono inclusi anche i dipendenti esteri inseriti nella categoria impiegati.

Dall'analisi del rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini, si registra una **diminuzione del rapporto in tutte le categorie di inquadramento** rispetto all'anno precedente. Come già premesso, nell'analisi sono inclusi anche i dipendenti esteri.

Nonostante il perdurare dell'incertezza e della difficoltà del periodo, il Gruppo è riuscito a portare a termine i suoi principali progetti di revisione della struttura organizzativa e di governance per l'esercizio in corso con l'obiettivo di valorizzare il business e le persone che ne fanno parte, confermando da un lato le forme di premialità allo scopo di trattenere le risorse e tutelare la competitività del business e, dall'altro, continuando a implementare la sua forza lavoro secondo il piano occupazionale della Banca.

Per ulteriori dettagli in merito alla procedura di determinazione della retribuzione di Gruppo Banca Ifis, si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022.

⁵⁹ Sono esclusi dal calcolo gli importi aggiuntivi pagati ai lavoratori (e.g. quelli basati sugli anni di servizio, bonus, straordinari, ulteriori indennità per trasporti, trasferimenti, ecc.).

5.4 Impegno per la comunità

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Politica Acquisizione opere d'arte (Banca Ifis)

Il Gruppo svolge un ruolo attivo di sviluppo e promozione delle comunità nelle quali opera, con particolare attenzione al **rafforzamento della relazione con i territori e con gli stakeholder** a livello regionale e nazionale. Un impegno che si realizza attraverso iniziative che hanno una ricaduta positiva per le comunità e per l'ambiente e che creano valore per il territorio. L'Istituto collabora con le istituzioni locali per **valorizzare lo sviluppo sostenibile** e, attraverso report, studi e progetti dedicati alla cultura d'impresa, **rafforzare il sostegno all'imprenditoria e alle comunità**. Un ruolo attivo di sviluppo e promozione che si definisce anche con la partecipazione a progetti di sostegno a organizzazioni ed enti non profit nazionali e locali e iniziative di solidarietà sociale.

La funzione **Communication, Marketing, Public Affairs & Sustainability pianifica e organizza gli eventi, le iniziative e le donazioni del Gruppo in tali ambiti**, assicurando il pieno rispetto dei principi e delle regole di condotta enunciati nel Codice Etico relativamente a trasparenza, osservanza delle leggi, scelta dei beneficiari e registrazione dei pagamenti effettuati.

Nel 2022, l'impegno del Gruppo si è concretizzato con partnership, accordi e donazioni che hanno coinvolto onlus, cooperative sociali, enti benefici con una particolare attenzione ai bambini e ai soggetti disagiati verso i quali la Banca è intervenuta attivamente con diversi progetti.

Kaleidos, Social Impact Lab di Banca Ifis

Nel 2022, Banca Ifis ha lanciato **Kaleidos, il Social Impact Lab** creato per promuovere progetti a elevato impatto sociale. Kaleidos nasce con l'obiettivo di raccogliere tutte le iniziative presenti e future, identificate in tre aree di intervento prioritarie: Comunità inclusive, Cultura e territorio, Benessere delle persone.

Il progetto si compone di numerose iniziative che lavorano sinergicamente verso un obiettivo comune: mettere a disposizione delle persone che lavorano nel Gruppo, e non solo, strumenti per **contribuire alla costruzione di un futuro più inclusivo e sostenibile**. Rientrano sotto questo ambito iniziative a sostegno della reinclusione sociale di persone in difficoltà quali, ad esempio, i programmi di studio pensati per i giovani del Carcere di Bollate, le borse lavoro per i ragazzi del centro accoglienza CAF a Milano, e il laboratorio di pasticceria dei giovani ospiti della comunità di Don Gino Rigoldi. Sempre nell'universo Kaleidos, rientra l'iniziativa per costruire un centro accoglienza per ragazzi vittime di violenza a Bucarest che, grazie all'arte circense, si impegna per restituire dignità e speranza (progetto raccontato in un docufilm – "The Jockers" – premiato anche all'ultima Mostra del Cinema di Venezia).

- **Impact Watch:** con l'obiettivo di accrescere internamente ed esternamente la cultura e la consapevolezza sulla sostenibilità, Gruppo Banca Ifis lancia un osservatorio – "Impact Watch" – dedicato a temi e trend che abilitano la transizione sostenibile, con un focus particolare sulle PMI, che prevede inizialmente la produzione di due studi annuali.

- **Modello di valutazione d'impatto:** costruzione di un modello (replicabile e scalabile) in grado di identificare, misurare e monitorare l'impatto generato dalle iniziative strategiche di Gruppo Banca Ifis in ambito di responsabilità sociale. Il progetto è stato sviluppato nel corso del 2022 in partnership con Triadi, start-up del Politecnico di Milano, specializzata in tecnologie e metodologie per la valutazione dell'impatto sociale. Lo strumento consente la mappatura del processo di cambiamento e la conseguente identificazione degli effetti e degli impatti di tali attività per i diversi stakeholder interni ed esterni del Gruppo.

- **Social Factory:** le nuove progettualità verranno sviluppate seguendo un modello di open innovation che ha l'obiettivo di promuovere l'innovazione grazie a partnership strategiche e alla maggiore collaborazione tra pubblico e privato per valorizzare e facilitare la messa a sistema di competenze e nuove idee.

Donazioni e sponsorizzazioni

Progetti di inclusione	Sostegno ad enti che si occupano di supportare famiglie e giovani in situazioni disagiate con la Fondazione Don Gino Rigoldi a Milano. In collaborazione con l'associazione CAF, sostegno per l'ampliamento della Teen House, struttura dedicata a giovani adulti dai 18 ai 21 anni, per facilitare una graduale interazione con il mondo del lavoro e inserimento nel contesto sociale in modalità autonoma. Sostegno alla Fondazione Heal, servizio di Taxi solidale per agevolare i bambini affetti da malattie oncologiche e le loro famiglie nel trasporto in ospedale.
Sostegno alla ricerca medico-scientifica	Sostegno alla ricerca e alla tutela della salute, con particolare attenzione alle malattie croniche attraverso la donazione di attrezzature e strumentazione medica o il sostegno diretto a enti e istituzioni benefiche come la Fondazione Veronesi in ambito della sensibilizzazione e della prevenzione per i tumori al seno e l'adesione all'iniziativa "Adotta un Ricercatore" della Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata Onlus di Padova.
Conservazione del patrimonio artistico	Sostegno a iniziative su scala locale e nazionale per la tutela e la conservazione del patrimonio artistico e paesaggistico. In particolare, nel 2022 è stato sostenuto il FAI nel progetto "La Stanza della Sostenibilità", progetto triennale di educazione a una nuova visione dell'Ambiente, che crei conoscenza e coscienza, iniziato a Villa Necchi Campiglio (Milano).
Sostegno allo sport giovanile	In partnership con il CONI, sostegno agli atleti dei Campionati Mondiali Giovanili delle discipline olimpiche del 2022. Supporto alla Fondazione Torneo Ravano – Coppa Paolo Mantovani per la promozione dei valori dello sport con particolare riferimento a quello giovanile.
Premio Bancor	Gruppo Banca Ifis è stato sponsor della prima edizione italiana del Premio Bancor, istituito dall'Associazione di Cultura Economica e Politica Guido Carli. L'obiettivo del premio è quello di premiare ogni anno una personalità di rilevanza mondiale chi si sia distinta nel dimostrare di affrontare tematiche economiche con sapienza e integrità. L'evento al quale hanno partecipato importanti figure politico-istituzionali italiane tra i quali il Governatore di Banca d'Italia Ignazio Visco e il Presidente di Consob Paolo Savona, ha premiato Lord Mervyn King, ex Governatore della Bank of England.
Oscar del Cicloturismo	Nel 2022, Gruppo Banca Ifis è stato sponsor della settima edizione dell'Oscar del Cicloturismo, premio nato nel 2015 per valorizzare tutte le forme di turismo sostenibile, i percorsi ciclopedonali italiani ed eleggere ogni anno le migliori ciclovie della Penisola.

Gruppo Banca Ifis, con l'inizio del conflitto in Ucraina ha promosso **iniziative a sostegno del popolo ucraino** attraverso donazioni a organizzazioni internazionali e nazionali attivamente impegnate per fornire aiuto ai civili e soprattutto ai bambini.

Ospedale Pediatrico e Fondazione Bambino Gesù

Gruppo Banca Ifis affianca l'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù per sostenere la **ricerca contro i tumori maligni del sistema nervoso centrale**. In particolare, la donazione effettuata dal Gruppo sostiene una sperimentazione dell'Ospedale Pediatrico della Santa Sede, terapia genica con cellule CAR T sui pazienti con recidiva o refrattari alle altre cure oggi disponibili.

Nello studio verranno arruolati 54 pazienti di età compresa tra 6 mesi e 30 anni. I primi risultati sono attesi a 6-12 mesi dall'avvio della sperimentazione.

Rapporti con scuole, università e cittadinanza

Banca Ifis e Università

Nel corso del 2022, in continuità con i precedenti esercizi, **la Banca ha effettuato donazioni per borse di studio** destinate a giovani studenti meritevoli per il completamento di percorsi di formazione professionale con il master in Risk management, Internal Audit & Fraud (RIAF) promosso da Ca' Foscari Challenge School a partire dall'anno accademico 2022/2023.

Inoltre, la Banca, in collaborazione con l'agenzia delle Nazioni Unite, il Ministero del Lavoro, Confindustria e il Global Compact Network Italia, **ha promosso un progetto a favore dell'inserimento** di studenti rifugiati politici ad alto potenziale già presenti in Italia e laureandi presso le migliori università italiane, in linea con le posizioni aperte.

Banca Ifis per lo sport

Per il terzo anno, Gruppo Banca Ifis è Premium Partner delle Grandi Classiche Italiane del Ciclismo (Strade Bianche, Milano Torino, Milano Sanremo, Gran Piemonte, Tirreno Adriatico, Il Lombardia) e del Giro di Sicilia, oltre che Official Partner delle competizioni amatoriali Gran Fondo Strade Bianche e Gran Fondo Il Lombardia. Questa partnership dimostra l'importanza che lo sport ricopre per Banca Ifis in quanto veicolo di valori positivi e strumento per sostenere i territori.

Nel 2022, questo ambito di attività è stato arricchito dalla creazione e pubblicazione del primo **Osservatorio sullo Sport System italiano**, uno strumento di conoscenza a disposizione degli operatori dei settori sportivo, produttivo e dei decisori politici. L'Osservatorio è stato sviluppato applicando la definizione più ampia prevista dagli standard statistici internazionali (definizione di Vilnius 2.0), dotando così l'Italia di una piattaforma di monitoraggio della filiera sportiva, così come richiesto dalla Commissione europea sin dal 2006.

Inoltre, il Gruppo ha selezionato, in linea con la propria mission e valori, una serie di eventi e progetti legati al mondo dello sport dilettantistico e professionale per lo sviluppo di nuove relazioni sul territorio che vedono il **coinvolgimento diretto di clienti e dipendenti**.

Tra le **principali attività sportive** a cui il Gruppo ha partecipato troviamo:

- partnership con la Fondazione Ravano per l'organizzazione dell'omonimo torneo presso la città di Genova e riservato ai giovani studenti delle scuole elementari del territorio ligure;
- sponsorizzazione della Partita del Cuore, evento sportivo con finalità benefiche e giocato da rappresentanti della Nazionale Italiana Cantanti e personaggi dello spettacolo;
- ristrutturazione e sponsorizzazione del campo da calcio ubicato presso l'Opera Don Bosco di Sampierdarena a Genova con l'obiettivo di promuovere e incoraggiare la pratica sportiva giovanile presso l'Istituto Salesiano;
- il Gruppo ha organizzato e sostenuto eventi istituzionali a carattere sportivo in collaborazione con il C.O.N.I.: tra questi, si ricordano la presentazione del primo Osservatorio sullo Sport System italiano e la presentazione delle Borse di Studio elargite a favore di alcuni dei giovani atleti del C.O.N.I..

Inoltre, il Gruppo riconosce i valori dello sport non solo come buone pratiche educative, ma anche come un veicolo di benessere e crescita per la società e le organizzazioni.

[GRI 413-1]

Per il 2022, il **72%⁶⁰** (61% nel 2021) del totale **delle donazioni e degli eventi organizzati**, partecipati attivamente oppure sponsorizzati dal Gruppo, hanno previsto il **coinvolgimento delle comunità locali dei territori di riferimento**. Tali attività hanno avuto puramente finalità benefiche, sociali, informative o educative.

In particolare, nel corso del periodo di rendicontazione, si è registrato un significativo aumento delle attività legate al mondo dello sport con l'obiettivo di promuoverne i valori tra i giovani delle comunità locali.

Alle iniziative che hanno coinvolto la comunità sono stati destinati 3.519.939 di euro (2.047.953 di euro nel 2021), equivalenti ad **un aumento del 72% rispetto al 2021**, riconducibile principalmente all'incremento nel numero delle attività, quasi raddoppiate.

Sviluppo Sostenibile del Veneto: Banca Ifis aderisce al protocollo

Banca Ifis è il primo, e ad oggi unico, istituto di credito ad aver aderito al Protocollo d'intesa per lo Sviluppo Sostenibile del Veneto. Il protocollo, che dura tre anni eventualmente prorogabili, è espressione dell'impegno della regione al conseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU.

L'obiettivo dell'iniziativa è quello di definire una strategia regionale di sviluppo sostenibile e monitorarne l'andamento in base alle nuove esigenze, identificando i punti di forza e di debolezza nel cammino verso la piena sostenibilità economica, sociale, ambientale e istituzionale.

⁶⁰ La percentuale è stata calcolata considerando tutte le attività svolte nell'anno 2022 che hanno avuto finalità benefica / sociale / informativa / educativa - senza quindi obiettivi di business diretto - rivolte ad una platea ampia e generalista, espressione delle comunità locali dei territori coinvolti.



Ulteriori informazioni sulla composizione del personale

[GRI 2-7]

Totale dipendenti		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
Uomini	N.	870	856	794
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	1.004	993	933
	%	54%	54%	54%

Totale dipendenti		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
A tempo indeterminato (totale)	N.	1.825	1.786	1.671
Uomini	N.	848	829	770
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	977	957	901
	%	54%	54%	54%
A tempo determinato (totale)	N.	49	63	56
Uomini	N.	22	27	24
	%	45%	43%	43%
Donne	N.	27	36	32
	%	55%	57%	57%

Il dato restituito include tutti i dipendenti di Gruppo Banca Ifis, ivi inclusi i dipendenti esteri che rappresentano l'1,8% del totale (34 persone). Circa lo 0,06% dei lavoratori a tempo indeterminato è rappresentato da contratti di apprendistato. Non viene riportata una suddivisione dei dati per area geografica in funzione dell'operatività prevalentemente concentrata su suolo italiano. Gruppo Banca Ifis non ha impiegato dipendenti a ore non garantite nel corso del periodo di rendicontazione.

Totale dipendenti		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
Full Time (totale)	N.	1.781	1.758	1.571
Uomini	N.	866	851	743
	%	49%	48%	47%
Donne	N.	915	907	828
	%	51%	52%	53%
Part Time (totale)	N.	93	91	67
Uomini	N.	4	5	3
	%	4%	5%	4%
Donne	N.	89	86	64
	%	96%	95%	96%

Il dato, raccolto al termine del periodo di rendicontazione, ossia al 31.12.2022, è riferito al numero totale di personale dipendente (*headcount*).

[GRI 2-8]

A fronte di un crescente interesse del Gruppo nel coinvolgimento di nuovi talenti nelle attività di business, nel corso del 2022 si è registrato un aumento del numero di tirocini attivati (curriculari ed extra curriculari). I tirocini, oltre ad avere finalità formative, hanno contribuito al supporto di progettualità avviate nel corso del periodo di rendicontazione.

Rispetto al biennio precedente, si è inoltre registrato un incremento delle somministrazioni di lavoro a termine a supporto sia delle progettualità attive nel corso del periodo di rendicontazione sia dei processi di integrazione a seguito di riorganizzazioni della struttura societaria, conseguenti alla nascita della nuova società Banca Credifarma e alla revisione organizzativa della Direzione Legale Banca Ifis.

Nel 2022, il **totale dei lavoratori non dipendenti il cui lavoro è controllato dall'organizzazione** è risultato pertanto pari a 43 (17 nel 2021 e 28 nel 2020).

[GRI 405-1]

Composizione del personale		2022	2021	2020
Totale	N.	1.874	1.849	1.727⁶¹
Per genere:				
Uomini	N.	870	856	794
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	1.004	993	933
	%	54%	54%	54%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	128	138	91
	%	7%	7%	5%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	1.380	1.380	1.307
	%	74%	75%	76%
Età superiore a 50 anni	N.	366	331	329
	%	20%	18%	19%

Numero totale di dipendenti per categoria e genere		2022	2021	2020
Totale	N.	1.874	1.849	1.727
Totale Dirigenti	N.	95	89	78
Uomini	N.	71	67	60
	%	75%	75%	77%
Donne	N.	24	22	18
	%	25%	25%	23%
Totale Quadri	N.	567	546	507
Uomini	N.	317	309	285
	%	56%	57%	56%
Donne	N.	250	237	222
	%	44%	43%	44%
Totale Impiegati	N.	1.212	1.214	1.142
Uomini	N.	482	480	449
	%	40%	40%	39%
Donne	N.	730	734	693
	%	60%	60%	61%

⁶¹ Per il 2020, dal totale dei dipendenti sono esclusi i 31 dipendenti di Farbanca.

Numero totale di dipendenti per categoria e fasce di età		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
Totale Dirigenti	N.	95	89	78
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	43	41	32
	%	45%	46%	41%
Età superiore a 50 anni	N.	52	48	46
	%	55%	54%	59%
Totale Quadri	N.	567	546	507
Età inferiore a 30 anni	N.	1	3	1
	%	0,2%	1%	0,2%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	382	377	339
	%	67,4%	69%	66,9%
Età superiore a 50 anni	N.	184	166	167
	%	32,4%	30%	32,9%
Totale Impiegati	N.	1.212	1.214	1.142
Età inferiore a 30 anni	N.	127	135	90
	%	10%	11%	8%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	955	962	936
	%	79%	79%	82%
Età superiore a 50 anni	N.	130	117	116
	%	11%	10%	10%

Le 30 risorse operanti all'estero - di cui 17 donne nel 2021 e 13 uomini (in linea con il 2021) - sono state classificate nella categoria "Impiegati", in quanto non altrimenti riconducibili alle categorie tipiche del diritto italiano.

Individui appartenenti alle categorie protette		2022	2021	2020
Totale	N.	88	87	84
Sotto i 30 anni di età	N.	3	3	3
Uomini	N.	1	2	2
Donne	N.	2	1	1
Tra i 30 e 50 anni di età	N.	63	64	61
Uomini	N.	25	24	25
Donne	N.	38	40	36
Sopra i 50 anni di età	N.	22	20	20
Uomini	N.	6	5	5
Donne	N.	16	15	15
% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti	%	4,7%	4,7%	4,9%
% individui disabili appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti	%	4,1%	4,2%	4,1%
% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti (inclusi nella base di calcolo)	%	5,5%	5,5%	5,8%

Il dato relativo alla % di individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti è stato calcolato sulla base di tutte le società del Gruppo, ad esclusione dei dipendenti esteri. Ai sensi della Legge 68/99, le categorie protette considerate riguardano i soggetti affetti da disabilità fisiche o sensoriali e altre categorie quali orfani, coniugi superstiti e profughi (italiani rimpatriati).

[GRI 401-1]

Totale dipendenti assunti ⁶²		2022	2021	2020
	N.	258	615	114
%	14%	33%	7%	
Per genere:				
Uomini	N.	132	284	60
	%	15%	33%	8%
Donne	N.	126	331	54
	%	13%	33%	6%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	59	94	27
	%	46%	68%	30%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	155	486	78
	%	11%	35%	6%
Età superiore a 50 anni	N.	44	35	9
	%	12%	11%	3%

Totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione		2022	2021	2020
	N.	233	417	140
%	12%	23%	8%	
Per genere:				
Uomini	N.	118	194	74
	%	14%	23%	9%
Donne	N.	115	223	66
	%	11%	22%	7%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	25	39	13
	%	20%	28%	14%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	158	350	94
	%	11%	25%	7%
Età superiore a 50 anni	N.	50	28	33
	%	14%	8%	10%

Si precisa che all'interno delle assunzioni e cessazioni 2022 sono state considerate le movimentazioni derivanti da operazioni di fusione/scorporo societario e da cessioni di contratto infragruppo. Nello specifico si segnala che 66 "assunzioni" e 66 "cessazioni" sono frutto della fusione per incorporazione tra Farbanca S.p.A. e Credifarma S.p.A. avvenuta in data 11.04.2022, che ha portato alla nascita della nuova società del Gruppo Banca Credifarma S.p.A.; e che 30 "assunzioni/cessazioni" sono in realtà cessioni di contratto infragruppo (di cui 2 legate all'operazione di cessione delle azioni della società Ifis Real Estate S.p.A. ad altra società avvenuta in data 11.05.2022). Al netto di tali operazioni, il trend delle assunzioni non ha subito una rilevante inversione di tendenza.

⁶² Nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha sostenuto un costo per nuove assunzioni pari a 5.127.911 di euro (oltre 9 milioni nel 2021), pari ad un costo medio di 31.653,77 di euro per FTE (42.511,63 nel 2021).

Totale dei dipendenti che hanno lasciato volontariamente l'organizzazione		2022	2021	2020
	N.	94	95	111
	%	5%	5%	6%
Per genere:				
Uomini	N.	58	55	60
	%	7%	6%	8%
Donne	N.	36	40	51
	%	4%	4%	5%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	8	9	12
	%	6%	7%	13%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	78	69	72
	%	6%	5%	6%
Età superiore a 50 anni	N.	8	17	27
	%	2%	5%	8%

Nel corso del 2022, sono state aperte un totale di 80 posizioni lavorative (79 nel 2021), il 28% delle quali è stato ricoperto da candidati interni mediante azioni di ricollocamento (il 24% nel 2021)⁶³.

[GRI 401-3]

Congedo Parentale ⁶⁴		2022	2021	2020
Numero totale dei dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	N.	565	591	509
Uomini	N.	260	271	230
Donne	N.	305	320	279
Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	N.	124	102	104
Uomini	N.	3	1	4
Donne	N.	121	101	100
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	N.	124	101	104
Uomini	N.	3	1	4
Donne	N.	121	100	100
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	N.	123	100	102
Uomini	N.	3	1	4
Donne	N.	120	99	98
Tasso di rientro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	%	100%	99%	100%
Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	%	99%	99%	98%

Rispetto al totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel corso del 2022, il 7% ha usufruito del congedo parentale non retribuito (5% nel 2021 e 11% nel 2020); il 7% ha usufruito del congedo straordinario Covid-19 e il 95% ha usufruito del congedo parentale al 30% (96% nel 2021 e 91% nel 2020).

⁶³Per "posizioni aperte" si intendono le richieste di assunzione effettuate nel corso dell'anno a titolo di incremento del personale (ingressi incrementali); pertanto sono escluse le richieste di assunzione per sostituzione maternità e del personale cessato.

⁶⁴Sono state considerate le seguenti tipologie di congedo parentale: congedo parentale ad ore al 30%; congedo parentale a giorni al 30%; congedo parentale non retribuito ad ore; congedo parentale non retribuito a giorni; congedo parentale straordinario Covid-19 50% ad ore; congedo parentale straordinario Covid-19 50% a giorni; congedo parentale straordinario Covid-19 non retribuito a giorni; congedo parentale straordinario Covid-19 non retribuito ad ore.

Supporto ai dipendenti nell'ambito dell'emergenza sanitaria da Covid-19

Anche per il 2022, il Gruppo ha confermato l'interesse primario alla **tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti** stando costantemente al passo con la normativa via via vigente e, anche a prescindere dalla stessa, adottando provvedimenti all'insegna della massima prudenza e attenzione al fine di non sottovalutare le evoluzioni che la pandemia avrebbe potuto avere.

Di seguito, vengono riportate le principali **iniziative a supporto del personale** del Gruppo:

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
Governance dell'emergenza	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento della "Politica di Gruppo per la gestione della Continuità Operativa" che definisce i principi, gli obiettivi e la strategia in materia di Continuità Operativa adottati dal Gruppo e disciplina il processo per la gestione della Continuità Operativa da parte della Capogruppo e delle società da questa controllate • Formalizzazione dei Piani di Continuità Operativa • Partecipazione al test "Disaster Recovery di Gruppo (che vale come formazione sulle procedure di emergenza) delle società estere • Conferma per il primo semestre dell'anno 2022 del "Protocollo di Regolamentazione Covid-19", parte integrante dei Documenti di Valutazione del Rischio di tutte le sedi, che individua le misure di tutela e i piani di intervento per incrementare nell'ambiente di lavoro l'efficacia delle misure di contenimento adottate dal Governo
Attivazione della modalità di lavoro da remoto e analisi del sentiment interno	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo di strumenti di collaborazione integrata che coniugano insieme fonia, video e dati (servizi "Unified Communication as a Services" - UCAAS) garantendo la continuità operativa
Continuità dello sviluppo professionale e della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione del progetto Ifis Smart Way attraverso la messa a disposizione, nella piattaforma Ifis Talent, di pillole formative che mirano a sensibilizzare tutti i collaboratori aziendali sulle implicazioni del lavoro da casa e sull'efficace gestione dello stesso, sollecitando spunti di riflessione e aumentando il livello di consapevolezza • Riprogettazione delle attività di formazione al fine di erogarle prevalentemente online



Nota metodologica

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



[GRI 2-1]
[GRI 2-2]
[GRI 2-3]
[GRI 2-5]

Metodologia di rendicontazione

La Dichiarazione Non Finanziaria è stata redatta in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (nel seguito GRI Standards), pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative, e aggiornati nel corso del 2021. Il presente report è stato redatto in conformità ai nuovi GRI Universal Standards: opzione “Conforme” (“*in Accordance*”).

In particolare, per ciascun tema rilevante, la descrizione delle politiche praticate e dei processi di dovuta diligenza è basata sulle richieste del D.Lgs 254/2016 e dei GRI Standards relativi al “Material Topic Standard”, mentre gli indicatori di performance sono stati scelti, tra quelli proposti dal GRI, in base a criteri di rilevanza e rappresentatività rispetto alla realtà e ai business del Gruppo.

Il documento considera anche le “Linee guida sull’applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale” pubblicate da ABI Lab nella versione dicembre 2022, e quanto indicato nel Public Statement di ESMA dell’ottobre 2022, riportato da Consob nella sua newsletter di novembre, circa gli impatti del conflitto russo-ucraino, la conseguente crisi energetica e i presidi adottati in relazione alle questioni climatiche.

In coerenza con quanto riportato nella premessa metodologica, i dipendenti esteri (corrispondenti all’1,8% del totale), sono sempre inclusi nei dati, ad eccezione delle disclosure GRI 405-1 (per le categorie protette), 403-8 e 403-9, come dichiarato nelle relative note a piè di pagina.

Processo di rendicontazione e metodologie di calcolo

Dal punto di vista del processo, le funzioni aziendali e le principali Aree di business sono state coinvolte sia nella fase di definizione dei temi su cui focalizzare la rendicontazione sia nella raccolta dei contenuti qualitativi e dati quantitativi necessari alla redazione della Dichiarazione.

La raccolta delle informazioni è avvenuta attraverso un processo centralizzato, che ha visto le funzioni di Banca Ifis consolidare i dati provenienti da tutte le società controllate, sotto il coordinamento della funzione Finance.

In linea con la Relazione e Bilancio d’esercizio, la predisposizione e pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria ha periodicità annuale e prevede un raffronto con le informazioni fornite negli esercizi precedenti. Il report fa riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022⁶⁵.

I dati stati sono calcolati in modo puntuale sulla base delle risultanze contabili, extracontabili e degli altri sistemi informativi in uso presso le funzioni competenti, e validati dai relativi responsabili.

Il Gruppo opera prevalentemente sul suolo italiano mentre, a livello internazionale, è presente in Romania e Polonia. In ragione della concentrazione delle attività a livello nazionale⁶⁶, i dati all’interno del documento non vengono presentati con suddivisione per area geografica laddove richiesto dagli Standard GRI.

La presente rendicontazione è stata sottoposta al vaglio del Comitato di Sostenibilità in data 6 marzo 2022, prima di essere approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2022. La Dichiarazione Non Finanziaria è stata sottoposta a revisione limitata da parte di una società indipendente, EY S.p.A., incaricata anche della revisione legale dei bilanci di Gruppo Banca Ifis.

Per informazioni circa i contenuti della Dichiarazione Non Finanziaria è possibile contattare il seguente indirizzo: comunicazione@bancaifis.it.

⁶⁵ La pubblicazione dei documenti relativi al 2021 è avvenuta nel corso del mese di marzo 2022.

⁶⁶ Per i GRI 2-7 e 401-1, non viene riportata una suddivisione dei dati per area geografica in funzione dell’operatività prevalentemente concentrata su suolo italiano in quanto i dipendenti esteri corrispondono all’1,8% del totale.

Note per la raccolta ed il calcolo dati dei consumi energetici [GRI 302-1]

I dati relativi all'energia consumata fanno tutti riferimento al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2022 ad eccezione dell'energia consumata da gas naturale per riscaldamento il cui dato fa riferimento all'anno termico corrispondente al periodo ottobre 2021 - settembre 2022.

Per il 2022, le fonti dei fattori di conversione sono le "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale - versione dicembre 2022".

Note per il calcolo delle emissioni – Scope 1 e Scope 2 – [GRI 305-1] e [GRI 305-2]

Il perimetro di rendicontazione dei consumi e delle relative emissioni si basa sul concetto di controllo operativo definito dal Greenhouse Gas Protocol. L'anno di riferimento è il 2018.

Per il 2022, le fonti di fattori di conversione sono le "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale - versione dicembre 2022".

I gas effetto serra inclusi nel calcolo delle emissioni, specificati all'interno della guida, sono CO₂, CH₄, N₂O. L'unità di misura utilizzata è CO₂eq.

Le fonti dei fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂ equivalente secondo il metodo "location based" e secondo il metodo "market based", sono le "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale - versione dicembre 2022".

Note per il calcolo delle emissioni – Scope 3 – [GRI 305-3]

Le emissioni considerate derivano esclusivamente dai viaggi di lavoro⁶⁷. I dati relativi al chilometraggio totale per tipologia di mezzo vengono convertiti in emissioni di gas serra (espresse in CO₂eq) in base ai fattori di emissione e del potenziale di riscaldamento globale (GWP) indicati nel documento "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2022)". I Gas effetto serra inclusi nel calcolo delle emissioni, specificati all'interno della guida, sono CO₂, CH₄, N₂O. L'unità di misura utilizzata è CO₂eq.

⁶⁷ Greenhouse Gas Protocol: Category 6 Business Travel: https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards_supporting/Chapter6.pdf.

Indice dei contenuti GRI

La tabella di seguito riporta il dettaglio dei GRI Standards selezionati per la Dichiarazione Non Finanziaria, compresi i "GRI G4 Financial Services Sector Disclosure". In tutti i casi le disclosure del Global Reporting Initiative (GRI) tengono in considerazione i GRI Universal Standard del 2021.

Dichiarazione d'uso	Gruppo Banca Ifis ha rendicontato in conformità agli Standard GRI le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2022 - 31.12.2022
GRI 1 utilizzati	GRI 1: Principi Fondamentali 2021
Standard di settore GRI pertinenti	GRI G4 The Financial Services Sector Disclosures

CAPITOLO	GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO DI PAGINA/NOTE	OMISSIONE		
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
Informative generali						
	GRI 2 - Informative Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	pagg. III; 17; 108	Omissioni non applicabili		
		2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pagg. VIII; 5; 108			
		2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	pag. 108			
		2-4 Revisione delle informazioni	Con riferimento al GRI 418-1, è stata effettuata una correzione al numero totale di eventi relativi a perdite e furti documentati dei dati dei clienti registrati nel corso del FY 2021 (da 49 a 46).			
		2-5 Assurance esterna	pagg. 108; 122			
		2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	pagg. 2; 3; 8; 56			
		2-7 Dipendenti	pag. 101			
		2-8 Lavoratori non dipendenti	pag. 102			
		2-9 Struttura e composizione della governance	pagg. 17; 19; 20; 21; 26			
		2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	pag. 19			
		2-11 Presidente del massimo organo di governo	pag. 20			
		2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	pag. 26			
		2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	pag. 26			
		2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	pag. 26			

2-15 Conflitti d'interesse

L'approccio che la Banca, anche nell'esercizio del proprio ruolo di Capogruppo, adotta al fine di assicurare un efficace presidio degli eventuali rischi di conflitti di interesse nelle operazioni con parti correlate e soggetti collegati è delineato nella "Politica di Gruppo in materia di operazioni con parti correlate, soggetti collegati ed Esponenti Aziendali ex art. 136 T.U.B.", a cui si rimanda, adottata nella seduta di consiglio del 24 giugno 2021, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi.

2-16 Comunicazione delle criticità pag. 54

2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo pag. 27

2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo

L'organo di governo si sottopone annualmente a un processo di autovalutazione sulla dimensione, composizione e funzionalità del Consiglio e dei suoi Comitati con il supporto di un professionista esterno. In base ai risultati ottenuti viene definita la programmazione delle attività formative da implementare al fine di colmare eventuali lacune. Per maggiori informazioni circa la valutazione della performance dell'organo di governo, si rimanda alla "Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2022".

2-19 Norme riguardanti le remunerazioni

Le procedure per la determinazione della retribuzione del Consiglio di Amministrazione e il funzionamento del Comitato Remunerazioni sono descritte all'interno della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022" a cui si rimanda, mentre per la composizione del Comitato Remunerazioni si rinvia alla "Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2022".

		2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Le procedure per la determinazione della retribuzione del Consiglio di Amministrazione e il funzionamento del Comitato Remunerazioni sono descritte all'interno della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022" a cui si rimanda, mentre per la composizione del Comitato Remunerazioni si rinvia alla "Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2022". Pag. 96		
		2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Nel corso del 2022, l'analisi del rapporto di retribuzione totale annua della persona più pagata all'interno dell'organizzazione e la retribuzione mediana annua del personale restante è pari a 33,9.		
		2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile		pag. IV	
		2-23 Impegno in termini di policy		pagg. 23; 39; 47; 50; 56; 59; 68; 71; 74; 80; 86; 94; 98	
		2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy		pagg. 21; 24; 41; 44	
		2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi		pag. 53	
		2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni		pagg. 45; 53	
		2-27 Conformità a leggi e regolamenti		pag. 53	
		2-28 Appartenenza ad associazioni	Di seguito le principali associazioni di settore di cui il Gruppo è membro: - Assonime: Associazione fra le società italiane per azioni; - Assilea: Associazione italiana leasing; - Assifact: Associazione italiana per il factoring; - ABI: Associazione Bancaria Italiana; - Confindustria ANCMA.		
		2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		pagg. 15; 34; 36	
		2-30 Contratti collettivi		pag. 85	
Temî materiali					
L'analisi di materialità	GRI 3: Temî materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temî materiali		pag. 33	Omissioni non applicabili
		3-2 Elenco di temî materiali		pag. 35	
Ifis 4 Integrity	Integrità aziendale e lotta alla corruzione				

	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 39
	GRI 205: Anti-corruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	pag. 41
		205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	pag. 43
	GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	pag. 43
	Data protection		
	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 47
	GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	pag. 48
	Qualità e trasparenza di prodotti e servizi		
	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 50
	GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	pag. 53
		417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	pag. 53
	FS15 - GRI G4 Financial Services Sector Disclosures	Politiche per un corretto sviluppo e commercializzazione di prodotti e servizi finanziari	pag. 50
	Relazione con la catena di fornitura		
	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 56
	GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali	pag. 56
	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pag. 57
	Sostegno all'imprenditoria e inclusione finanziaria dei clienti		
Ifis 4 Sustainable Business	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 59
	FS7 - GRI G4 Financial Services Sector Disclosures	Valore monetario di prodotti e servizi con finalità sociale	pag. 61
	FS16 - GRI G4 Financial Services Sector Disclosures	Iniziative per aumentare la formazione finanziaria per tipo di beneficiario	pag. 62
	Finanza sostenibile e climate change		

	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 68
	FS2 - GRI G4 Financial Services Sector Disclosures	Procedure per valutare e verificare i rischi sociali e ambientali nelle linee di business	pag. 69
	FS8 - GRI G4 Financial Services Sector Disclosures	Valore monetario di prodotti e servizi con finalità ambientale	pag. 70
	Innovazione digitale		
	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 71
	Impatti ambientali diretti		
	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 74
	GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pag. 77
		302-3 Intensità energetica	pag. 77
	GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-5 Consumo di acqua	pag. 78
GRI 305: Emissioni 2016		305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pag. 77
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pag. 77	
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	pag. 77	
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	pag. 77	
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	pag. 78	
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	pag. 78	
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	pag. 78	
Benessere dei dipendenti			
Ifis 4 People	GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 80
	GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	pag. 104
		401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	pag. 84
		401-3 Congedo parentale	pag. 105
	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 80
		403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pag. 81
		403-3 Servizi di medicina del lavoro	pag. 81
		403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e	pag. 81

	comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 82
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	pag. 82
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 80
	403-9 Infortuni sul lavoro	pag. 82
	403-10 Malattie professionali	pag. 83
Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 86
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	pag. 89
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	pag. 87
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	pag. 92
Diversità e inclusione		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 94
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	pagg. 20; 102
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	pag. 97
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	pag. 94
Impegno per la comunità		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 36; 98
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	pag. 100



Informativa ai sensi del Regolamento Tassonomia UE

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



La Tassonomia europea delle attività ecosostenibili

La Tassonomia Europea, così come definita dal **Regolamento (Ue) 852/2020⁶⁸** (Regolamento Tassonomia Ue), istituisce un **sistema di classificazione delle attività economiche come ecosostenibili** dal punto di vista climatico e ambientale definendo specifici criteri scientifici e di prestazione per l'identificazione di tali attività. Secondo la Tassonomia Europea, le attività economiche possono essere considerate **ammissibili o non ammissibili alla Tassonomia**, sulla base della presenza o meno della descrizione di tali attività all'interno dei **Regolamenti Delegati** che disciplinano i criteri per definire un'attività come ecosostenibile. Un'attività ammissibile viene definita ecosostenibile, cioè allineata alla Tassonomia, se capace di generare un contributo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi ambientali⁶⁹ rispettando i criteri presenti nei Regolamenti Delegati.

All'**articolo 8** del Regolamento 852/2020 si introduce a livello europeo, a partire dal **1° gennaio 2022**, l'**obbligo di informativa sulla Tassonomia** rivolto alle imprese e ai partecipanti al mercato finanziario soggetti all'obbligo di rendicontazione di informazioni non finanziarie, secondo quanto previsto dalla direttiva 2014/95/UE⁷⁰ (NFRD).

Il **Regolamento Delegato (Ue) 2021/2178⁷¹** definisce la metodologia e gli indicatori per la rendicontazione richiesta ai sensi del Regolamento Tassonomia. In particolare, l'**articolo 10, comma 3**, definisce quali aspetti rendicontare per l'esercizio 2022, nello specifico:

- la proporzione sugli attivi totali di **esposizioni ad attività economiche ammissibili e non ammissibili alla Tassonomia**;
- la proporzione sugli attivi totali delle **esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e derivati**;
- la proporzione sugli attivi totali delle **esposizioni in imprese non soggette a NFRD**;
- le informazioni qualitative circa la metodologia e gli indicatori da utilizzarsi per la rendicontazione.

Gruppo Banca Ifis, in quanto istituto di credito, è tenuto inoltre a rendicontare la quota del **portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari** rispetto agli attivi totali in bilancio.

Approccio adottato

La **disclosure dell'esercizio 2022 è basata sul valore contabile lordo degli attivi in bilancio al 31.12.2022⁷²**, e si riferisce al **perimetro di consolidamento prudenziale** come suggerito dalla normativa⁷³.

Gruppo Banca Ifis, per l'esercizio 2022, in accordo con la disponibilità dei dati delle controparti, riporta le informazioni sia utilizzando **dati puntuali**, secondo le modalità richieste dalla normativa, sia utilizzando **stime ottenute tramite l'applicazione di proxy**.

Nello specifico, per le **esposizioni in attività economiche ammissibili e non alla Tassonomia verso imprese soggette a NFRD** e le **esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e derivati⁷⁴** il Gruppo fa

⁶⁸ Regolamento (Ue) 852/2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852>.

⁶⁹ I sei obiettivi ambientali della Tassonomia: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile e protezione delle risorse idriche, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e riduzione dell'inquinamento, protezione della biodiversità.

⁷⁰ Direttiva 2014/95/UE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=IT> (NFRD) sulla comunicazione delle informazioni non finanziarie (recepita dall'ordinamento italiano con il D. Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254).

⁷¹ Regolamento Delegato 2021/2178: [Publications Office \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2178).

⁷² Si precisa che sono esclusi gli attivi fuori bilancio.

⁷³ All'Allegato V del Regolamento Delegato 2021/2178 si richiede agli enti creditizi di comunicare i KPI pertinenti sulla base dell'ambito del proprio consolidamento prudenziale determinato conformemente al titolo II, capo 2, sezione 2, del regolamento (UE) n. 575/2013.

⁷⁴ Articolo 10 comma 3 lettera b) del Regolamento Delegato 2021/2178.

riferimento a **dati puntuali**. Con particolare riferimento alle esposizioni verso imprese⁷⁵ soggette a obblighi NFRD, la Banca ha utilizzato i dati tassonomici pubblicati dalle controparti in relazione all'anno di rendicontazione 2021.

In particolare, sono stati utilizzati:

- per le società non finanziarie gli attivi ammissibili in termini di spese in conto capitale (Capex) e in termini di quota di fatturato (turnover);
- per le società finanziarie la quota di attivi ammissibili;
- per le società assicurative un valore medio tra la quota di investimenti ammissibili e la quota di premi assicurativi non vita ammissibili.

Per la **valutazione dell'ammissibilità delle esposizioni**, il Gruppo ha **incluso** nella propria analisi i **seguenti attivi**:

- titoli di debito (inclusi green bond) e strumenti rappresentativi di capitale;
- prestiti e anticipi alle imprese;
- prestiti e anticipi a privati per l'acquisto o ristrutturazione di immobili;
- credito al consumo finalizzato all'acquisto di autovetture (Ifis Leasing).

Viene inoltre riportata un'**informativa aggiuntiva** che riporta il valore contabile lordo delle esposizioni ammissibili calcolato considerando **tutte le esposizioni verso imprese ammissibili che non sono tenute all'obbligo di NFRD**. Tale informativa aggiuntiva sulle esposizioni ammissibili, per coerenza con le richieste normative citate sopra, esclude tutte le esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali, i derivati, il portafoglio di negoziazione e i prestiti interbancari on demand.

Per l'identificazione delle **esposizioni ammissibili verso imprese non soggette a NFRD**⁷⁶ sono state utilizzate **stime basate su proxy**. In particolare, la proxy utilizzata da Gruppo Banca Ifis ha previsto l'identificazione delle **esposizioni in attività ammissibili verso le imprese non soggette a NFRD** come le esposizioni in attività che possono contribuire agli obiettivi di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico individuandole tramite un **processo di valutazione del settore economico prevalente**⁷⁷ rispetto alle attività descritte all'interno degli Allegati I e II dell'Atto Delegato sul Clima⁷⁸.

⁷⁵ Il perimetro di riferimento è composto da società con sede in Italia incluse nell'elenco Consob dei soggetti che hanno pubblicato la Dichiarazione Non Finanziaria ("DNF") alla data del 16 novembre 2022 e dai clienti del Gruppo, con sede in Europa, del settore automotive verso cui il Gruppo ha esposizione maggiore di euro 800.000 e che hanno pubblicato la DNF.

⁷⁶ Articolo 10 comma 3 lettera c) del Regolamento Delegato 2021/2178.

⁷⁷ Utilizzando il sistema di classificazione NACE e corrispondente italiano ATECO.

⁷⁸ Regolamento Delegato (Ue) 2021/2139: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R2139&from=IT> e Regolamento Delegato (Ue) 2022/1214: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R1214&from=EN>.

Risultati

I risultati, riportati di seguito, derivanti dall'applicazione della normativa precedentemente descritta, sono fortemente impattati dalla **natura del business di Gruppo Banca Ifis, specializzato e diversificato in servizi finanziari per Piccole e Medie Imprese (PMI)**, tipicamente non soggette ad obbligo di NFRD e pertanto non considerate attività ammissibili, al momento, dalla normativa.

Gruppo Banca Ifis ha valutato, in conformità con l'indicatore Green Asset Ratio (GAR) la cui applicazione è prevista a partire dall'anno 2023, di considerare al denominatore gli **attivi totali coperti** pari a 10.975,3 milioni di euro (81,28% degli attivi totali), quindi escludendo dagli attivi totali le esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e il portafoglio di negoziazione. Si riportano i principali risultati:

- la quota di **attività economiche ammissibili è pari a circa 458,5 milioni di euro** e corrisponde al **4,18%** degli attivi totali coperti, utilizzando quale fattore di ponderazione delle esposizioni il capex. La quota degli attivi totali coperti non ammissibili è invece pari al 35,07%;
- la quota di **attività economiche ammissibili è pari a circa 450,0 milioni di euro** e corrisponde al **4,10%** degli attivi totali coperti, utilizzando quale fattore di ponderazione delle esposizioni il turnover. La quota degli attivi totali coperti non ammissibili è invece pari al 35,15%;
- le esposizioni verso **imprese non soggette all'obbligo NFRD** corrispondono a circa 6.434,2 milioni di euro e rappresentano circa il **58,62%** degli attivi totali coperti. Estendendo il perimetro anche a questa categoria di imprese, **la quota degli attivi ammissibili salirebbe** a circa il **19,99%** degli attivi coperti utilizzando come fattore di ponderazione delle esposizioni il capex e a circa il **19,91%** utilizzando come fattore di ponderazione delle esposizioni il turnover;
- i **prestiti interbancari**⁷⁹ corrispondono a circa 233,4 milioni di euro e rappresentano circa il **2,13%** degli attivi totali coperti.

Le **esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e il portafoglio di negoziazione**⁸⁰, che non sono inclusi all'interno degli **attivi totali coperti**, corrispondono rispettivamente al **18,52%** (2.501,0 milioni di euro) e allo **0,20%** (26,9 milioni di euro) **sul totale degli attivi prudenziali**.

Gruppo Banca Ifis ha inoltre valutato, in coerenza con gli indicatori pubblicati in relazione al FY 2021, **la quota di attivi ammissibili rispetto agli attivi totali prudenziali**, che corrisponde al:

- **3,40%** utilizzando quale fattore di ponderazione delle esposizioni il capex;
- **3,33%** utilizzando quale fattore di ponderazione delle esposizioni il turnover.

Si riportano di seguito le informative richieste:

⁷⁹ La quota del portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari include i derivati detenuti per negoziazione.

⁸⁰ La quota del portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari include i derivati detenuti per negoziazione.

Tabella 1: Percentuale di ammissibilità delle esposizioni utilizzando come fattore di ponderazione il Capex

		Ammissibile	Non Ammissibile
Esposizioni in attività economiche	Mln €	458,5	3.849,2
	% su tot attivi coperti *	4,18%	35,07%
Prestiti interbancari on demand	Mln €		233,4
	% su tot attivi coperti *		2,13%
Esposizioni verso imprese non soggette agli obblighi NFRD	Mln €		6.434,2
	% su tot attivi coperti *		58,62%
		Ammissibile	Non Ammissibile
Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali	Mln €		2.501,0
	% su tot attivo consolidato**		18,52%
Portafoglio di negoziazione	Mln €		26,9
	% su tot attivo consolidato**		0,20%

* Per il calcolo dell'indicatore di ammissibilità, Gruppo Banca Ifis ha considerato al denominatore gli attivi totali coperti. Il dato è calcolato a partire dal totale attivo consolidato prudenziale pari nel 2022 a 13.503,2 milioni di euro e non comprende le esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e il portafoglio di negoziazione.

** Limitatamente al calcolo delle quote di esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e al portafoglio di negoziazione, Gruppo Banca Ifis ha considerato al denominatore il totale attivo consolidato prudenziale pari nel 2022 a 13.503,2 milioni di euro.

Tabella 2: Percentuale di ammissibilità delle esposizioni utilizzando come fattore di ponderazione il Turnover

		Ammissibile	Non Ammissibile
Attivi Totali	Mln €	450,0	3.857,7
	% su tot attivi coperti *	4,10%	35,15%
Prestiti interbancari on demand	Mln €		233,4
	% su tot attivi coperti *		2,13%
Esposizioni verso imprese non soggette agli obblighi NFRD	Mln €		6.434,2
	% su tot attivi coperti *		58,62%
		Ammissibile	Non Ammissibile
Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali	Mln €		2.501,0
	% su tot attivo consolidato**		18,52%
Portafoglio di negoziazione	Mln €		26,9
	% su tot attivo consolidato**		0,20%

* Per il calcolo dell'indicatore di ammissibilità, Gruppo Banca Ifis ha considerato al denominatore gli attivi totali coperti. Il dato è calcolato a partire dal totale attivo consolidato prudenziale pari nel 2022 a 13.503,2 milioni di euro e non comprende le esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e il portafoglio di negoziazione.

** Limitatamente al calcolo delle quote di esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e al portafoglio di negoziazione, Gruppo Banca Ifis ha considerato al denominatore il totale attivo consolidato prudenziale pari nel 2022 a 13.503,2 milioni di euro.



Relazione della società di revisione

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



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

Al Consiglio di Amministrazione di
Banca Ifis 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 Banca Ifis S.p.A. (di seguito la "Società") e delle sue controllate (di seguito il "Gruppo" o "Gruppo Banca Ifis") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa ai sensi del Regolamento Tassonomia UE" della DNF, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - o modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - o politiche praticate dalla Società connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - o principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a).

4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con la Direzione di Banca Ifis S.p.A. e con il personale della stessa abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere

informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

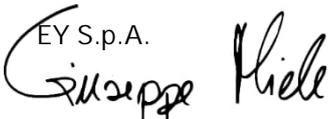
- a livello di Gruppo abbiamo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Banca Ifis 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 Banca Ifis non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa ai sensi del Regolamento Tassonomia UE" della stessa, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Verona, 29 marzo 2023

EY S.p.A.

Giuseppe Miele
(Revisore Legale)