

INFORMAZIONI GENERALI ESRS 2

ESRS 2 BP – 1 – CRITERI GENERALI PER LA REDAZIONE DELLA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

La presente rendicontazione di sostenibilità del Gruppo IBL Banca, relativamente all'anno 2025, è stata redatta sulla base di informazioni consolidate. Il perimetro di consolidamento del presente documento è lo stesso del bilancio consolidato del Gruppo IBL, per i dettagli sul perimetro di consolidamento si rimanda alla sezione "B. L'area di consolidamento" della Relazione sulla Gestione.

IBL Istituto Bancario del Lavoro S.p.A. (di seguito anche "IBL Banca" o "Capogruppo") trae le sue origini nel 1927 come istituto finanziario, si trasforma in Banca nel 2004 e diventa Gruppo Bancario nel 2008. Nello specifico, rientrano nel perimetro le Società su cui la Capogruppo IBL Banca esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile.

Al fine di individuare tali Società è stato condotto un assessment che ha, altresì, tenuto conto delle operazioni di acquisizione realizzate nel corso del 2025, che hanno condotto alla finalizzazione dell'acquisto del 100% di Creditis S.p.A. e del 60% di Fincentro Finance S.p.A.

Sono pertanto incluse nel perimetro di consolidamento le seguenti Società del Gruppo (di seguito anche le "Controllate"):

- Banca Credito Attivo S.p.A. (BCA Banca) partecipata al 100% da IBL Banca;
- Banca di Sconto S.p.A. partecipata al 100% da IBL Banca;
- IBL Servicing S.p.A. partecipata al 100% da IBL Banca;
- Credit Factor S.p.A. partecipata al 50% da BCA Banca¹;
- IBL Real Estate S.r.l. partecipata al 100% da IBL Banca;
- Moneytec S.r.l. partecipata al 60% da IBL Banca;
- IBL Assicura S.r.l. partecipata all'80,01% da IBL Banca;
- Creditis S.p.A. partecipata al 100% da IBL Banca;
- Fincentro Finance S.p.A. partecipata al 60% da IBL Banca.

Si tenga presente che ove le società controllate incluse nel perimetro di consolidamento dovessero ricadere nel novero delle società obbligate alla predisposizione della rendicontazione di sostenibilità, saranno esentate dalla rendicontazione di sostenibilità individuale in quanto incluse nella Rendicontazione consolidata sulla sostenibilità del Gruppo IBL Banca.

¹ Il restante 50% è partecipato da Europa Factor S.p.A.



FIGURA 1 - COMPOSIZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA

Inoltre, si specifica che IBL Banca è a sua volta partecipata al 50% dalla Sant'Anna S.r.l. e al 50% dalla Delta 6 Partecipazioni S.r.l.

Alla luce dell'esperienza maturata nel 2024 nel reperimento delle informazioni sulla catena del valore a monte, che non ha consentito di ottenere dati sufficienti, nella Rendicontazione di Sostenibilità 2025, il Gruppo IBL non ha avviato percorsi interlocutori diretti con la propria catena del valore finalizzati all'acquisizione di informazioni inerenti al profilo di sostenibilità. Avvalendosi dell'opzione prevista dalla normativa², orientata a limitare gli oneri informativi e amministrativi a carico delle imprese rientranti nella catena del valore, nella presente dichiarazione non sono esposti dati e informazioni relativi alla stessa.

Nei prossimi esercizi, il Gruppo effettuerà tutte le considerazioni necessarie a valutare l'opportunità di coinvolgere la clientela e i fornitori.

Nella presente dichiarazione, il Gruppo IBL non si è avvalso dell'opzione di omettere specifiche informazioni relative a proprietà intellettuale, know-how o a risultati dell'innovazione (in termini, a titolo esemplificativo, di risultati raggiunti dall'attività di ricerca e sviluppo), né si è avvalsa dell'esenzione dalla comunicazione di informazioni riguardanti gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione, prevista dagli articoli 19 bis, paragrafo 3, e 29 bis, paragrafo 3, della Direttiva 2013/34/UE.

ESRS 2 BP – 2 - INFORMATIVA IN RELAZIONE A CIRCOSTANZE SPECIFICHE

Come sopra indicato, all'interno della presente dichiarazione non sono stati inclusi dati e informazioni relativi alla catena del valore.

Le eventuali incertezze nelle stime, nei risultati delle metriche quantitative e negli importi monetari di riferimento sono segnalate nella presente Rendicontazione. Pertanto, si rimanda alla sezione delle informazioni ambientali, paragrafo "ESRS E1 - 6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES".

² ESRS 1 - Disposizione transitoria relativa al capitolo 5 Catena del valore: "per i primi 3 anni di rendicontazione di sostenibilità dell'impresa nell'ambito dell'ESRS, qualora non siano disponibili tutte le informazioni necessarie relative alla catena del valore a monte e a valle, l'impresa illustra gli sforzi compiuti per ottenere le informazioni necessarie sulla sua catena del valore a monte e a valle, i motivi per cui non è stato possibile ottenere tutte le informazioni necessarie e i piani per ottenerle in futuro.

In merito alle informazioni divulgate nella Rendicontazione di Sostenibilità 2024, si evidenzia che non è stato necessario apportare rettifiche poiché non sono stati riscontrati errori tali da richiedere una revisione delle informazioni divulgate.

Nel corso del 2025 la Commissione Europea ha adottato le proposte del “Pacchetto Omnibus”, un insieme di modifiche e aggiornamenti finalizzati alla semplificazione e alla rimodulazione degli obiettivi di rendicontazione di sostenibilità a livello comunitario.

Nell’ambito di tali proposte sono state adottate:

- la Direttiva «Stop the Clock», che rinvia gli obblighi di rendicontazione per le imprese di Wave 2 e 3, tale Direttiva è stata recepita nell’ordinamento italiano con la Legge 8 agosto 2025, n. 118;
- il Regolamento Delegato (UE) 2025/1416 dell’11 luglio 2025, che modifica il Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 per quanto riguarda il posticipo della data di applicazione degli obblighi di informativa per determinate imprese;
- il Regolamento Delegato (UE) 2026/73 volto a semplificare in modo significativo le modalità di rendicontazione delle attività economiche ecosostenibili ai sensi del Regolamento UE 2020/852;
- la Direttiva 2026/470 che modifica le direttive 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 e (UE) 2024/1760 per quanto riguarda taluni obblighi relativi alla rendicontazione societaria di sostenibilità e taluni obblighi relativi al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità.

Pertanto, nella redazione della Rendicontazione di Sostenibilità, il Gruppo ha tenuto conto delle informazioni prescritte dal Regolamento Delegato (UE) 2025/1416 che modifica il Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 (ESRS) nonché delle seguenti ulteriori fonti normative esterne:

- Direttiva (UE) 2022/2464 (cd. CSRD);
- Decreto Legislativo 125/2024;
- Regolamento Delegato (UE) 2026/73;
- Linee Guida dell’EFRAG.

Inoltre, la presente Rendicontazione di Sostenibilità non prevede l’inclusione di informazioni mediante riferimento ad altri documenti di disclosure o informativa prodotti dal Gruppo IBL.

Il Gruppo IBL Banca si avvale della possibilità di fornire una disclosure “sintetica” delle informazioni relative alla questione di sostenibilità *S4 – Consumatori ed utilizzatori finali* emersa come rilevante, in conformità all’ESRS 1, appendice C, del Regolamento Delegato (UE) 2025/1416. Si rimanda, pertanto, al capitolo “ESRS S4 – Consumatori ed utilizzatori finali” per ulteriori dettagli.

In ottemperanza al D. Lgs. 125/2024, il Gruppo ha incaricato la società di revisione Ernst & Young S.p.A. di effettuare l’esame limitato della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità del Gruppo.

ESRS 2 GOV – 1 - RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

La Capogruppo IBL Banca adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo “tradizionale”, che prevede la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da parte dell’Assemblea degli azionisti. All’interno di questa struttura, la governance di IBL Banca prevede una netta distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli Organi sociali, così come indicato nello Statuto Sociale:

- la supervisione strategica è affidata al Consiglio di Amministrazione, che svolge la propria funzione di indirizzo, coordinamento, gestione e governo della Banca e di tutte le Società appartenenti al Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, al 31 dicembre 2025, è composto da 7 amministratori eletti dall’Assemblea dei Soci;

- L'Amministratore Delegato svolge i compiti attribuiti dalle Disposizioni di Vigilanza all'Organo con Funzione di Gestione ed è responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale;
- l'Organo con Funzione di Controllo è il Collegio Sindacale, che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto. Tale Organo è composto da 3 sindaci effettivi, tra i quali viene nominato il presidente, e 2 sindaci supplenti.

Inoltre, con riferimento agli incarichi esecutivi alla composizione degli Organi di amministrazione, direzione e controllo di IBL Banca e delle Società Controllate del Gruppo, si riporta quanto segue³:

Composizione degli Organi – membri esecutivi e non esecutivi

	2024		2025	
	Esecutivi	Non esecutivi	Esecutivi	Non esecutivi
IBL BANCA S.P.A.	2	5	2	5
BANCA CREDITO ATTIVO S.P.A.	2	5	1	4
BANCA DI SCONTO S.P. A	1	6	2	5
IBL SERVICING S.P.A.	1	2	1	2
IBL REAL ESTATE S.R. L	1	3	1	3
IBL ASSICURA S.R. L	1	4	1	2
MONEYTEC S.R.L.	1	4	1	4
CREDIT FACTOR S.P.A.	1	5	2	4
CREDITIS S.P.A.	-	-	1	3
FINCENTRO FINANCE S.P.A.	-	-	1	3
TOTALE	10	34	13	35

La composizione degli Organi Amministrativi delle società del Gruppo garantisce la compresenza di diverse professionalità necessarie all'espletamento delle funzioni richieste dall'intermediario, e assicura il buon funzionamento e l'operatività dell'Organo stesso; essa, inoltre, risulta ad oggi coerente con il livello di complessità operativa e di diversificazione del business che caratterizzano la Capogruppo IBL Banca ed il Gruppo. L'esperienza maturata da ciascun singolo componente dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo - dotato di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della singola società - garantisce la sussistenza di competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno, sia all'interno dei Comitati di cui sia parte, che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, ad individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree delle società. Nello specifico, i componenti degli Organi sociali delle Società del Gruppo, in particolare delle Banche e degli Intermediari finanziari ex art. 106, sono in possesso di specifici requisiti di professionalità maturati attraverso l'esercizio, nel corso degli anni, di attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. Sono, inoltre, dotati di specifiche competenze con particolare riferimento alle aree in cui opera il Gruppo e, quindi, agli strumenti

³ In coerenza con quanto previsto dall'ESRS 2 GOV 1, par. 21, si precisa che all'interno del Consiglio di Amministrazione non è presente una rappresentanza dei dipendenti.

di raccolta della clientela, ai finanziamenti personali e, più in generale, al comparto del credito al consumo, alla cessione del quinto e degli altri prestiti assimilabili, alla gestione degli investimenti finanziari, e ai servizi e attività di investimenti e intermediazione assicurativa.

In aggiunta a quanto sopra espresso, si rappresenta come ulteriori specifiche in merito alle competenze del Consiglio di Amministrazione di IBL Banca possano essere consultate al sito <https://www.iblbanca.it/governance.html>.

Ad ogni modo, di seguito, si fornisce un focus sull'esperienza dei membri degli organi di amministrazione, delle Banche del Gruppo rispetto agli ambiti rappresentati.

Le competenze dei Consiglieri delle Banche del Gruppo

IBL BANCA S.P.A.	Composizione del CdA	Mercati finanziari e internaz.	Banking governance	Banking business	Competenze legali, regolam., aml, compliance	Pianific. e visione strategica	Rischi e controllo	ESG	Digitale e tecnologia
	PRESIDENTE	X	X	X	X	X	X	X	X
	VICE PRESIDENTE		X	X	X	X		X	X
	AD	X	X	X	X	X	X	X	X
	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	X	X	X		X	X	X	X
	CONSIGLIERE INDIPENDENTE		X		X	X	X	X	
	CONSIGLIERE	X	X	X	X	X	X	X	X
BCA BANCA S.P.A.	Composizione del CdA	Mercati finanziari e internaz.	Banking governance	Banking business	Competenze legali, regolam., aml, compliance	Pianific. e visione strategica	Rischi e controllo	ESG	Digitale e tecnologia
	PRESIDENTE	X	X	X	X	X	X	X	X
	VICE PRESIDENTE		X	X	X	X	X	X	
	AD	X	X	X	X	X	X	X	X
	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	X	X	X	X	X	X	X	X
	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	X	X	X	X	X	X		X
	CONSIGLIERE	X	X	X	X	X	X	X	X
BANCA DI SCONTO S.P.A.	Composizione del CdA	Mercati finanziari e internaz.	Banking governance	Banking business	Competenze legali, regolam., aml, compliance	Pianific. e visione strategica	Rischi e controllo	ESG	Digitale e tecnologia
	PRESIDENTE	X	X	X	X	X	X		X
	AD	X	X	X	X	X	X	X	X
	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	X	X	X				X	

Di seguito viene fornita una rappresentazione sintetica della diversità di genere ed età all'interno degli organi di amministrazione, direzione e controllo delle varie entities che compongono il Gruppo IBL.

Composizione degli Organi – diversità di genere

	Organi ⁴		Genere			Età		
	2024							
		u.m.	Donna	Uomo	Diversità di genere	< 45	45-60	> 60
IBL BANCA S.P.A.	Amministrazione	%	28,57	71,43	2,5	0	42,86	57,14
	Gestione							
	Controllo		40	60	1,5	0	80	20
BANCA CREDITO ATTIVO S.P. A	Amministrazione	%	14,29	85,71	6	14,29	14,29	71,43
	Gestione							
	Controllo		40	60	1,5	0	100	0
BANCA DI SCONTO S.P.A.	Amministrazione	%	14,29	85,71	6	14,29	14,29	71,43
	Gestione							
	Controllo		40	60	1,5	0	80	20
IBL SERVICING S.P.A.	Amministrazione	%	0	100	0	0	66,67	33,33
	Gestione							
	Controllo		20	80	4	0	60	40
IBL REAL ESTATE S.R.L	Amministrazione	%	0	100	0	0	50	50
	Gestione							
	Controllo		0	100	0	0	100	0
IBL ASSICURA S.R.L	Amministrazione	%	20	80	4	0	40	60
	Gestione							
	Controllo		0	100	0	0	0	100
MONEYTEC S.R.L.	Amministrazione	%	0	100	0	0	80	20
	Gestione							
	Controllo		0	100	0	0	100	0
CREDIT FACTOR S.P.A.	Amministrazione	%	0	100	0	0	50	50
	Gestione							
	Controllo		20	80	4	0	60	40

	Organi ⁴		Genere			Età		
	2025							
		u.m.	Donna	Uomo	Diversità di genere	< 45	45-60	> 60
IBL BANCA S.P.A.	Amministrazione	%	33,33	66,67	2	0	50	50
	Gestione ⁵		0	100	0	0	0	100
	Controllo		40	60	1,5	0	60	40
BANCA CREDITO ATTIVO S.P. A	Amministrazione	%	16,67	83,33	5	16,67	16,67	66,67
	Gestione ⁵		0	100	0	0	0	100
	Controllo		40	60	1,5	0	80	20
BANCA DI SCONTO S.P.A.	Amministrazione	%	50	50	1	0	50	50
	Gestione ⁵		0	100	0	0	0	100
	Controllo		60	40	0,66	0	100	0
IBL SERVICING S.P.A.	Amministrazione	%	0	100	0	0	50	50
	Gestione ⁵		0	100	0	0	100	0
	Controllo		20	80	4	0	60	40
IBL REAL ESTATE S.R.L	Amministrazione	%	0	100	0	0	33,33	66,67
	Gestione ⁵		0	100	0	0	100	0
	Controllo		0	100	0	0	100	0
IBL ASSICURA S.R.L	Amministrazione	%	25	75	3	0	50	50
	Gestione ⁵		0	100	0	0	0	100
	Controllo		0	100	0	0	0	100
MONEYTEC S.R.L.	Amministrazione	%	0	100	0	0	75	25
	Gestione ⁵		0	100	0	0	100	0
	Controllo		0	100	0	0	100	0
	Amministrazione	%	0	100	0	0	60	40

⁴ Con riferimento all'organo di controllo, nel calcolo sono stati inclusi anche i sindaci supplenti.⁵ I dati si riferiscono alla persona dell'Amministratore Delegato.

	Organi ⁴		Genere			Età		
	2025							
		u.m.	Donna	Uomo	Diversità di genere	< 45	45-60	> 60
CREDIT FACTOR S.P.A.	Gestione ⁵		0	100	0	0	0	100
	Controllo		20	80	4	0	60	40
CREDITIS S.P.A.	Amministrazione	%	0	100	0	0	66,67	33,33
	Gestione ⁵		0	100	0	0	0	100
	Controllo		20	80	4	0	60	40
FINCENTRO FINANCE S.P..A	Amministrazione	%	0	100	0	0	100	0
	Gestione ⁵		0	100	0	0	0	100
	Controllo		20	80	4	0	40	60

Le Banche del Gruppo hanno provveduto alla formalizzazione di apposite politiche per la gestione delle diversità e delle pari opportunità degli Organi di Governo, in linea con quanto previsto dagli Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle LSI. In particolare, è stata approvata la Policy di Gruppo in materia di diversità e inclusione e parità di genere, con la quale il Gruppo Bancario IBL Banca definisce gli indirizzi, i principi di riferimento e gli impegni relativi ai temi di Diversità e Inclusione, dove, quali elementi di diversità, il Gruppo considera genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali e ogni altra diversità alla quale intende riferirsi la presente Policy ogni qualvolta si fa riferimento ad "elementi di diversità".

Tale Policy promuove la valorizzazione della Diversità e Inclusione anche nella composizione degli Organi di governo aziendali, nella convinzione che la pluralità favorisca la qualità della governance ed il raggiungimento di migliori performance, incoraggiando l'adozione di procedure e strumenti che favoriscano un maggiore grado di diversità negli Organi di supervisione e di controllo. In aggiunta, nell'anno 2022 è stato sottoposto ad aggiornamento lo Statuto di IBL Banca S.p.A. introducendo delle previsioni concernenti l'appartenenza, di almeno un terzo degli Amministratori, al genere meno rappresentato. Con riferimento alla parità di genere il Gruppo intende pari opportunità tra generi nell'accesso al mondo del lavoro e alla crescita professionale. Per raggiungere questo obiettivo la Capogruppo IBL Banca ha istituito e implementato un sistema di gestione della parità di genere, in accordo con la Linea Guida UNI/PdR 125:2022, definendo le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere e per la crescita sostenibile, equa e inclusiva. Al fine di collaborare al raggiungimento dei target definiti dalla normativa e delle best practices in essa previste, il Gruppo IBL incoraggia l'adozione di procedure e strumenti che favoriscano un maggiore grado di Diversità negli Organi di supervisione e di controllo. Il Gruppo IBL nel 2023 ha istituito un Comitato Guida del Sistema di Gestione della Parità di Genere, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che si pone a presidio del sistema di gestione della parità di genere e coordina la definizione della Politica in riferimento ai principi della Parità di Genere. Il Comitato Guida redige altresì il Piano Strategico, partecipa alla revisione del Sistema di Gestione affiancando l'Alta Direzione ed assolve la funzione più generale di gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'Inclusione, alla Parità di Genere e integrazione. L'organizzazione ha altresì identificato il/la Responsabile del Sistema di Gestione delle politiche di Parità. Inoltre, nel medesimo anno è stato approvato il Regolamento Comitato Guida del Sistema di Gestione della Parità di Genere che nel corso del 2024 è stato revisionato al fine di prevedere l'aggiornamento dei componenti del Comitato, prevedendo la partecipazione della Consigliera Avv. Rosa Cervellione. Tale Regolamento descrive la composizione ed il funzionamento del Comitato che ha la responsabilità di coordinare le Politiche di Parità di Genere insieme alla Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere, di redigere il Piano Strategico triennale previsto dalle Linee Guida UNI/PdR 125/2022 e di monitorarne i risultati, assicurando il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Si rappresenta di seguito una tabella riepilogativa della percentuale di membri indipendenti in ciascun Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo.

Composizione degli Organi – membri indipendenti

	% Consiglieri indipendenti	
	2024	2025
IBL BANCA S.P. A	29%	29%
BANCA CREDITO ATTIVO S.P. A	29%	29%
BANCA SCONTO S.P.A.	29%	33%
IBL SERVICING S.P.A.	0%	0%
IBL REAL ESTATE S.R. L	0%	0%
IBL ASSICURA S.R. L	0%	0%
MONEYTEC S.R.L.	0%	0%
CREDIT FACTOR S.P.A.	0%	0%
CREDITIS S.P.A.	-	0%
FINCENTRO FINANCE S.P.A.	-	0%

La predisposizione e la messa a disposizione degli stakeholder della Rendicontazione di Sostenibilità vedono coinvolti, per quanto di competenza, tutti gli Organi di Amministrazione Direzione e Controllo della Capogruppo IBL Banca.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, in qualità di Organo con Funzione di Supervisione Strategica, approva la Rendicontazione e ne garantisce la conformità ai requisiti normativi, monitorando in questo modo gli impatti delle attività aziendali in relazione ai temi di sostenibilità.

Il Collegio Sindacale, anche in ottemperanza di quanto previsto esplicitamente dal Decreto Legislativo 125/2024, vigila sull'osservanza del Decreto stesso e può essere consultato per deliberare sull'eventuale omissione di informazioni sensibili.

Inoltre, per garantire allineamento anche a quanto suggerito dalle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali, nonché in linea con quanto formalizzato nel Piano di interventi inviato alla Banca d'Italia, la Banca ha provveduto ad integrare le missioni ascritte al Comitato Rischi prevedendo, in capo a quest'ultimo, specifiche competenze di natura ESG. Sempre nell'ottica di soddisfare quanto suggerito dalle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali, con l'obiettivo di ridisegnare la propria governance, IBL Banca, a partire dal 2024, ha ridefinito il modello organizzativo improntandolo sugli aspetti ESG.

Nello specifico, è stato:

- nominato un referente sostenibilità all'interno del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo IBL Banca. In occasione del rinnovo dei componenti del Consiglio di Amministrazione effettuato nel mese di aprile 2024, è stato nominato un consigliere referente per la sostenibilità, coerentemente scelto sulla base di competenze e responsabilità;
- nomina dei referenti sostenibilità all'interno dei Consigli di Amministrazione delle singole Banche e Società ex art. 106 del Gruppo;
- previsione in capo all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, in capo all'Organo con Funzione di Gestione e in capo alla Funzione di Risk Management della Capogruppo e delle singole Banche e Società ex art. 106 del Gruppo delle attribuzioni in materia ESG;
- previsione di attribuzioni in materia di ESG al Comitato Rischi. Il Regolamento del Comitato Rischi è stato integrato con le suddette attribuzioni;

- istituzione di un Comitato (manageriale) Sostenibilità di Gruppo con responsabilità di analisi ed esecuzione delle iniziative in tema ESG in ottica di Gruppo. A completare il modello di governance sopradescritto, sono stati nominati i Referenti Gestionali ESG delle singole Banche controllate e Società ex art. 106 del Gruppo, i quali garantiscono il presidio sulle tematiche connesse al tema della sostenibilità all'interno delle rispettive società (in tale veste partecipano al Comitato Sostenibilità di Gruppo).

Al fine di garantire un'attività di coordinamento adeguata alla rilevanza della tematica sono stati altresì previsti flussi informativi e di rendicontazione tra i principali attori del Modello di Governance ESG del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, nell'ambito della definizione degli obiettivi relativi agli impatti materiali, sui rischi e sulle opportunità - come Organo con Funzione di Supervisione Strategica della Capogruppo - approva (previo esame del Comitato Rischi) la Policy ESG tenendo conto delle attività, dei rischi e degli stakeholder delle Società in perimetro. Tale Policy traccia le strategie e gli obiettivi di gestione delle tematiche Environmental Social and Governance (anche "ESG"), ossia relative a temi di impatto ambientale, sociale e di governance considerate "rilevanti" per il Gruppo IBL. La Politica definisce gli impegni del Gruppo per migliorare i propri risultati di sostenibilità, gestire e mitigare i rischi insiti nelle tematiche ESG (cd. "rischi ESG") a cui il Gruppo è esposto in coerenza con il sistema complessivo di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, garantisce la coerenza tra la presente Policy e le politiche di gestione dei rischi specifici sia in ambito finanziario che non finanziario ed approva la Rendicontazione di Sostenibilità, in cui viene rendicontato il rispetto della Policy.

Nel dettaglio, il Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, in virtù della funzione di supervisione strategica esercitata sulla Capogruppo e sulle Controllate:

- è deputato, in coerenza con il principio di proporzionalità, alla definizione degli obiettivi in tema di sostenibilità e di finanza sostenibile e, in particolare, l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'organizzazione, nelle strategie aziendali, nel RAF e nei processi aziendali, in conformità con le normative applicabili;
- approva e presidia le politiche, decisioni e iniziative in materia di sostenibilità e ESG, nonché degli indirizzi per la loro applicazione e supervisione;
- approva la Policy ESG, tenendo conto degli impatti, dei rischi e delle opportunità, oltre che degli stakeholder, della Banca e di ciascuna Società controllata;
- garantisce la coerenza tra la Policy ESG e le politiche di gestione di impatti, rischi e opportunità ESG;
- approva - previo esame del Comitato Gestionale Sostenibilità e del Comitato Rischi - le informazioni e la rendicontazione di sostenibilità che viene inclusa all'interno della relazione di gestione;
- nomina referenti gestionali in materia ESG nelle Banche e intermediari 106 del Gruppo IBL;
- assicura che le funzioni aziendali interessate siano coinvolte in programmi formativi in materia ESG;
- assicura che i processi a supporto delle scelte di investimento e di affidamento tengano conto degli associati rischi climatici e ambientali;
- assicura che la Funzione di Risk Management incorpori i fattori climatici e ambientali nella valutazione dell'esposizione ai vari rischi e al loro monitoraggio e che la Funzione di Compliance assicuri che i rischi di conformità derivanti dai rischi climatici e ambientali siano presi in debita considerazione in tutti i processi rilevanti.

Inoltre, il Comitato Rischi, quale Comitato endoconsiliare della Capogruppo:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nel verificare la corretta attuazione delle strategie, delle politiche di governo dei rischi, inclusi quelli di carattere ambientale, sociale e di governance (ESG) e del RAF;
- esprime valutazioni e formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito ai principi che governano la gestione dei rischi di carattere ESG, portando all'attenzione del Consiglio gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere;
- fornisce supporto nella definizione e approvazione delle politiche aziendali e delle iniziative strategiche in materia di sostenibilità e gestione di rischi e opportunità ESG, nonché sulle proposte di adozione di politiche e procedure per assicurare l'attuazione dei principi di riferimento in materia di responsabilità sociale d'impresa nell'ambito dei diritti umani, della protezione dell'ambiente e della biosfera, della parità di genere e della lotta alla corruzione.

L'Amministratore Delegato definisce gli impegni assunti nella Policy in base ai rischi ESG identificati e alle tematiche di sostenibilità rilevanti, adotta le azioni a supporto dell'implementazione della Policy ed interviene in caso di esplicita violazione della stessa e assicura la coerenza del processo di gestione dei rischi, inclusi quelli di natura ambientale, sociale e di governance.

Nel dettaglio, l'Amministratore Delegato della Capogruppo, e l'omologo soggetto delle Banche e Società del Gruppo hanno la responsabilità di:

- definire gli impegni assunti nella Policy ESG in base a impatti, rischi e opportunità ESG identificati;
- assicurare la coerenza del processo di gestione dei rischi, inclusi quelli di natura ambientale, sociale e di governance;
- adottare le azioni a supporto dell'implementazione della Policy ESG ed interviene in caso di esplicita violazione della stessa;
- approvare l'aggiornamento della Policy ESG in caso di modifiche "non rilevanti" in coerenza con quanto previsto nel documento "Sistema Normativo Integrato".

Considerata la centralità assunta dalle tematiche ambientali, sociali e di governance nell'operatività del Gruppo, nel corso dell'anno sono stati organizzati interventi formativi in ambito sostenibilità, avvalendosi anche del supporto di contributi esterni. Tali iniziative consentono di accrescere le conoscenze, le competenze e l'esperienza della Governance e del Top Management del Gruppo, favorendo un coinvolgimento sempre maggiore sulle tematiche ESG.

Nel dettaglio, sono stati organizzati i seguenti interventi:

- "La gestione dei Rischi ESG", che ha coinvolto 7 figure appartenenti alle Unità Organizzative di Risk Management e Crediti, per una durata di 1,5 ore;
- "La finanza sostenibile nei Capital Markets", che ha coinvolto 8 figure appartenenti alle Unità Organizzative di Capital Markets e Pianificazione e Controllo, per una durata di 1,5 ore;
- "Dagli SDGs dell'ONU alle linee guida EBA sulla gestione dei rischi ESG", che ha coinvolto 15 figure appartenenti alle Unità Organizzative di Compliance, Organizzazione, Antiriciclaggio e Internal Audit, per una durata di 2 ore;
- "ESG: vincoli e opportunità nel settore bancario", erogato ai Consiglieri e Sindaci di IBL Banca in occasione della riunione consiliare del 29 luglio 2025.

La formazione del Top Management è funzionale affinché possano essere definiti presidi e strategie adeguate a prevenire i rischi, cogliere le opportunità e gestire gli impatti attinenti alle questioni di sostenibilità rilevanti per il Gruppo.

ESRS 2 GOV – 2 - INFORMAZIONI FORNITE AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO DELL'IMPRESA E QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ DA QUESTI AFFRONTATE

In conformità alle previsioni normative, sono stati avviati processi volti a garantire che gli organi di amministrazione, direzione e controllo siano informati periodicamente sugli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti attraverso un sistema strutturato di reportistica. La reportistica, che include le risultanze delle politiche e delle azioni adottate, viene presentata sia al Consiglio di Amministrazione che al Comitato Rischi endo-consiliare (incluso il Consigliere referente per le tematiche di sostenibilità), nonché al Top Management, con una frequenza almeno annuale, in coerenza con la conduzione dell'attività di analisi di doppia rilevanza e la conseguente predisposizione della rendicontazione di sostenibilità. Inoltre, sono previsti aggiornamenti aggiuntivi nel corso dell'anno, qualora necessari per supportare le decisioni relative alle linee strategiche ESG. Questa divulgazione include anche la valutazione dell'efficacia delle politiche, delle azioni intraprese e dei risultati ottenuti, assicurando l'attuazione del dovere di diligenza.

Gli impatti, i rischi e le opportunità emersi come rilevanti confermano e rafforzano l'indirizzo strategico intrapreso in ambito ESG.

Pertanto, il Gruppo pone in atto azioni volte a ridurre il proprio impatto ambientale, a prevenire i fenomeni di riciclaggio e di corruzione, senonché a garantire la tutela dei propri lavoratori e consumatori.

Al fine di monitorare l'andamento delle iniziative realizzate e informare sul tipo e sul livello di materialità dei rischi climatici e ambientali a cui le Banche e Società del Gruppo sono esposte, la Funzione Risk Management, anche in qualità di Referente gestionale ESG interno delle Banche e Società del Gruppo IBL Banca, predispone periodici flussi informativi verso il Top Management e verso il Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'anno il Consiglio di Amministrazione è stato regolarmente informato sull'avanzamento delle attività in materia di rischi climatici e ambientali nell'ambito del Piano di Azione triennale (2023/2025) richiesto dalla Banca d'Italia che prevede la piena integrazione di detti rischi nei framework di operatività del Gruppo.

Al termine del percorso delineato dal Piano, nel mese di gennaio 2026 la Direzione Operativa, il Servizio Pianificazione e Controllo ed il Servizio Risk Management hanno informato il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo sullo stato di avanzamento, al 31 dicembre 2025, delle attività in materia ESG attuate per l'allineamento alle "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" emanate dalla Banca d'Italia nel mese di aprile 2022 e alla successiva pubblicazione degli esiti delle indagini tematiche per le banche LSI. Rispetto a tale piano di interventi ESG previsto dalla Capogruppo, dalle Banche e dalle Società del Gruppo, le attività pianificate e le azioni intraprese, anche quelle a definite congiuntamente, sono state sostanzialmente completate. Ad ogni modo, le residuali attività ancora aperte risultano indirizzate e in fase di finalizzazione.

ESRS 2 GOV – 3 - INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

Nelle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo IBL Banca, solo l'Amministratore Delegato – tra i membri degli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo – dispone di una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità.

Tale sistema incentivante assume le caratteristiche dell'MBO, vale a dire un sistema che definisce un premio in funzione del raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi.

Pertanto, annualmente il Consiglio di Amministrazione stabilisce gli obiettivi da assegnare alla figura dell'Amministratore Delegato nell'ambito dell'MBO. Per il 2025, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un obiettivo connesso alla promozione di una cultura della sostenibilità e del capitale umano all'interno del Gruppo IBL.

Al fine di attribuire i premi individuali, è necessario che gli obiettivi legati all'MBO siano valutati positivamente, con valutazioni che in media variano da obiettivi "raggiunti in larga parte" a "pienamente raggiunti".

Remunerazione variabile legata ad obiettivi di sostenibilità

% remunerazione variabile dipendente da obiettivi di sostenibilità	
2024	2025
8%	8%

Inoltre, seppur non applicabile agli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo, le politiche di remunerazione del Gruppo IBL prevedono, per il personale destinatario di componenti variabili di remunerazione, obiettivi legati al raggiungimento di specifici target di sostenibilità coerenti con i Key Performance Indicator (KPI) definiti nei programmi di gestione e monitoraggio delle operatività. Nello specifico, gli obiettivi afferiscono alla promozione della cultura della sostenibilità e alla valorizzazione del capitale umano, attraverso lo sviluppo e l'implementazione di iniziative e progetti dedicati.

Sebbene non sia attualmente in essere un processo strutturato e continuo di monitoraggio degli obiettivi, il Servizio Sviluppo e Compensation elabora specifiche metriche ed evidenze sulla base delle informazioni interne disponibili. Tali elementi supportano l'Amministratore Delegato – oppure il CdA e il Presidente – nelle valutazioni relative al raggiungimento dei target.

Ciò assicura che le performance siano allineate, non solo con gli obiettivi economici, ma anche con gli impegni a lungo termine per una crescita sostenibile e responsabile. Le condizioni dei sistemi di incentivazione vengono approvate e aggiornate dal Consiglio di Amministrazione. Ulteriori informazioni sulle politiche di remunerazione sono disponibili sul sito web ufficiale al seguente link: <https://www.iblbanca.it/sostenibilita/documenti.html>

Gli organi di amministrazione e controllo definiscono le linee guida generali e i criteri strategici per i meccanismi di incentivazione, mentre la dirigenza ne cura l'esecuzione e il monitoraggio operativo.

ESRS 2 GOV – 4 - DICHIARAZIONE SUL DOVERE DI DILIGENZA

Il Gruppo IBL Banca attualmente non ha strutturato il processo di due diligence come una procedura autonoma e formalizzata. Tuttavia, il dovere di diligenza richiesto si è concretizzato nel processo attuato per la redazione della presente Rendicontazione.

Si specificano pertanto i principali elementi del dovere di diligenza integrati nell'informativa:

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Paragrafi della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità
Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	ESRS GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo ESRS SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore ESRS 2 IRO-1 – Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	ESRS SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi ESRS 2 IRO-1 – Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
Individuare e valutare gli impatti rilevanti	ESRS 2 IRO-1 – Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
Intervenire per gestire gli impatti rilevanti	ESRS E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi ESRS E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici ESRS S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria ESRS S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni ESRS S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali ESRS S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni ESRS G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Inoltre, nell'ambito dell'analisi di rilevanza di impatto, il Gruppo oltre ad aver individuato potenziali impatti negativi aventi un possibile effetto sui diritti e sulle condizioni dei lavoratori, ha identificato gli impatti negativi potenziali sui "diritti umani" che non sono, tuttavia, risultati "rilevanti". Pertanto, il Gruppo non ha rilevato la necessità di prevedere specifiche azioni in merito alla gestione e mitigazione di tali impatti. Qualora, dalle attività di due diligence svolte emergessero impatti negativi rilevanti con effetti sui diritti umani, si provvederà a definire specifici interventi e a monitorarne l'efficacia.

ESRS 2 GOV – 5 - GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo IBL ha adottato processi e sistemi di controllo interno e di gestione del rischio in relazione alla rendicontazione di sostenibilità che integrano, insieme ai rischi finanziari tradizionali, rischi non finanziari. Tali processi sono formalizzati in un'apposita politica di Gruppo ovvero la "Policy Rendicontazione di Sostenibilità" che definisce il processo di predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo IBL Banca (tempistiche, attività, ruoli e le responsabilità), secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 125/2024 in attuazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (c.d. CSRD). La suddetta Policy garantisce che le informazioni contenute all'interno della Rendicontazione siano sottoposte a un processo di revisione e consolidamento dei dati.

Nello specifico, i data owner provvedono a raccogliere i dati e a compilare le schede di competenza in tutte le loro parti, prestando particolare attenzione alla completezza e all'accuratezza dei contributi forniti e fornendo, all'interno delle schede stesse, eventuali spiegazioni rispetto a specifici aspetti o criticità riscontrati (es. trend anomali, omissioni e relative motivazioni, considerazioni a supporto della comprensione dei dati, eventuale utilizzo di metodologie diverse da quelle richieste, esclusioni di perimetro ecc.). I data owner sono, inoltre, tenuti a raccogliere e archiviare le evidenze documentali utilizzate per la

compilazione delle schede raccolta dati, che potrebbero essere richieste durante le attività di verifica del Revisore esterno a supporto dei dati e delle informazioni fornite. Ultimata la fase di compilazione, le schede vengono condivise con i Responsabili delle Direzioni/Servizi/Uffici o con i Referenti delle Società/Banche coinvolte, che effettuano una review di coerenza e ragionevolezza dei dati, richiedendo eventuali approfondimenti ai data owner.

Inoltre, al fine di rafforzare il presidio sul processo di raccolta e validazione delle informazioni di sostenibilità e in coerenza con i requisiti introdotti dalla CSRD, per l'esercizio di rendicontazione 2025 è stato introdotto uno specifico modulo di attestazione delle informazioni di sostenibilità, sottoscritto dai Responsabili delle strutture conferenti i dati, volto a formalizzare la completezza, accuratezza e tracciabilità delle informazioni trasmesse.

La ricezione via e-mail delle schede raccolta dati compilate e del modulo di attestazione delle informazioni di sostenibilità da parte dei Responsabili delle Direzioni/Servizi/Uffici ovvero dei Referenti delle Società/Banche del Gruppo coinvolti è garanzia dell'avvenuta validazione da parte degli stessi dei contributi forniti, in termini di attendibilità, completezza e garanzia che non contengano indicazioni false o informazioni non aderenti alla propria operatività.

Si segnala che, nell'ambito del processo di valutazione del rischio, il Gruppo non ha adottato una metodologia formalizzata di prioritizzazione dei rischi.

In ultima istanza, prima di procedere con le attività di approvazione della Rendicontazione di Sostenibilità ed integrazione nella Relazione sulla Gestione, il documento viene condiviso con:

- il Comitato Sostenibilità di Gruppo;
- la Direzione Amministrazione;
- il Comitato Rischi;
- i Rappresentati dei Lavoratori;
- il Collegio Sindacale;

per recepire eventuali ultime osservazioni o contributi.

Il Bilancio Consolidato che comprende al suo interno la Rendicontazione di Sostenibilità (e dunque anche le risultanze delle analisi di valutazione del rischio⁶), viene approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Inoltre, in conformità con la Policy ESG, il Gruppo è dotato di un sistema strutturato di flussi informativi che intende assicurare la possibilità al CdA e al suo comitato endo-consiliare di intraprendere decisioni consapevoli in materia di sostenibilità, mediante adeguata reportistica interna.

ESRS 2 SBM – 1 - STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE

La Capogruppo IBL Banca concentra le proprie attività come operatore specializzato nei prestiti con Cessione del Quinto in Italia.

L'Istituto si distingue, inoltre, per l'offerta di soluzioni su misura, tra cui la Cessione del Quinto dello Stipendio (CQS), la Cessione del Quinto della Pensione (CQP), la Delega di Pagamento e per l'ampia gamma di soluzioni offerte nel settore dei conti bancari. Nella gamma dei prodotti offerti rientrano anche i finanziamenti per l'anticipo del trattamento di fine servizio (TFS) per i dipendenti pubblici che hanno

⁶ Si precisa che non è stato effettuato un assessment specifico dei rischi di "material misstatement" insiti nel processo di rendicontazione di sostenibilità

raggiunto i requisiti per ottenere l'assegno pensionistico e che permette di ricevere la liquidazione maturata evitando i tempi di attesa e la corresponsione in più tranches delle spettanze.

L'attività core della Capogruppo, ovvero l'erogazione dei finanziamenti tramite la cessione del quinto, per la natura stessa del prodotto, si rivolge principalmente ai lavoratori dipendenti e ai pensionati; questi ultimi possono usufruire di maggiori tutele e agevolazioni grazie alla convenzione INPS, a cui IBL Banca aderisce e che prevede tassi più favorevoli rispetto a quelli praticati nel mercato di riferimento.

Nel segmento di mercato rappresentato dai lavoratori dipendenti, riveste primaria importanza il settore pubblico, per il quale originariamente nacque il prestito.

Con specifico riferimento alle Società controllate:

- Banca Credito Attivo S.p.A.: la Banca opera in due specifiche aree di attività. Da un lato adempie alla funzione di banca commerciale, attiva nell'offerta di prodotti per privati, famiglie e giovani, per imprese e professionisti. Dall'altro, si è strutturata per agire come banca dedicata agli investimenti in NPE (investimenti diretti su posizioni secured large ticket, UTP e sofferenze single name) con l'obiettivo di operare in modo completo nel settore e con un focus sulla ricerca di soluzioni finalizzate al ritorno in bonis;
- Banca di Sconto S.p.A.: la banca ha storicamente operato nel settore dei finanziamenti con cessione del quinto attraverso una rete distributiva di agenti e partner presenti su tutto il territorio nazionale. A seguito della cessione del ramo d'azienda relativo alle attività di credito al consumo alla Capogruppo IBL Banca S.p.A., con efficacia dal 1° settembre 2025, la titolarità dei rapporti giuridici e contrattuali e delle attività operative connesse a tali finanziamenti è stata trasferita alla Capogruppo nell'ambito di un processo di razionalizzazione e accentramento delle attività del Gruppo;
- IBL Servicing S.p.A.: è una società finanziaria iscritta all'albo degli intermediari finanziari ex art. 106 del TUB, ha per oggetto sociale "la gestione di crediti di terzi, ivi compresi quelli della Capogruppo, nonché la riscossione di quelli ceduti e la prestazione dei servizi di cassa e pagamento ai sensi dell'art. 2, commi 3, 6 e 6-bis della legge 30 aprile 1999, n. 130 in materia di cartolarizzazione dei crediti". Pertanto, svolge attività di recupero crediti e servizi in materia di cartolarizzazione;
- Credit Factor S.p.A.: Credit Factor è un intermediario finanziario iscritto all'albo degli intermediari finanziari ex art. 106 del TUB che dal 2018 opera nell'acquisto pro-soluto di portafogli di crediti problematici e/o di difficile esigibilità, principalmente di natura bancaria/finanziaria e privi di garanzie reali (retail unsecured), che vengono successivamente affidati per l'attività di recupero a Europa Factor. La società si propone come realtà specializzata nella valutazione e nell'acquisto di NPE nel mercato italiano, con un modello di business che ha i suoi punti di forza nel know how e nell'utilizzo di avanzate tecnologie per gestire con efficacia tutti i processi, dallo scouting commerciale alla valutazione del rischio e alla gestione dei portafogli acquisiti;
- IBL Assicura S.r.l.: la società è specializzata nella proposta di polizze dedicate a clienti Privati (ramo danni e vita) e di soluzioni innovative per il comparto Business (Imprese, Professionisti, Pubblica Amministrazione, Terzo Settore), selezionate per qualità ed efficacia. Tra la gamma di prodotti assicurativi offerti dalla società si annoverano anche quelli con finalità ambientale (RC Inquinamento, copertura dai rischi catastrofali) e sociale (Piano sanitario Intesa SP RBM salute, Piano sanitario Intesa SP RBM ON salute) sottolineando l'attenzione verso le tematiche ESG;
- IBL Real Estate S.r.l.: la società ha per oggetto la prestazione, nei confronti e nell'interesse delle società appartenenti al Gruppo Bancario, di servizi di carattere immobiliare consistenti tra l'altro nella vendita, acquisto, permuta, concessione in locazione, manutenzione ordinaria e straordinaria ed ogni altra attività inerente alla valorizzazione degli immobili;

- Moneytec S.r.l.: è una società specializzata nello sviluppo di piattaforme blockchain per la certificazione dei dati e nelle tecniche di A.I. per l'analisi delle informazioni aziendali, e nell'offerta di servizi digitali basati su tecnologie all'avanguardia;
- Creditis S.p.A.: è un intermediario finanziario specializzato nel credito al consumo alla clientela privata, nonché istituto di pagamento, specializzato nella progettazione, gestione e commercializzazione di prestiti personali, cessioni del quinto e carte di credito;
- Fincentro Finance S.p.A.: è una società specializzata nell'offerta di prodotti finanziari quali cessione del Quinto dello stipendio, Cessione del Quinto della pensione, Prestiti Personali, Prestiti con Delega e Finanziamenti per le Imprese.

Con specifico riferimento alle Banche/Società Controllate, si segnala come, all'interno del Gruppo, BCA Banca, anche rispetto alla propria clientela target, è portata ad essere da tempo in prima linea nella sfida del supporto ai propri clienti per una transizione verso un'economia a basse emissioni orientata al raggiungimento degli obiettivi climatici globali. Alle azioni dirette, si affianca un sempre crescente impegno verso i clienti privati e imprese, con prodotti di finanziamento e l'ampliamento dell'offerta di prodotti di investimento sostenibile e responsabile.

Il Gruppo presidia il mercato italiano con una rete organizzativa ben definita e capillare, come evidenziato dalla distribuzione dei dipendenti.

Si rimanda al capitolo delle informazioni sociali S1 – Forza lavoro propria, paragrafo S1 – 6 “Caratteristiche dei dipendenti”.

In relazione alle questioni di sostenibilità rilevanti connesse alla strategia e al business del Gruppo, lo stesso ha orientato l'evoluzione dei modelli operativi e la strategia perseguita tenendo conto degli obiettivi ESG ritenuti maggiormente coerenti e proporzionati rispetto alle proprie peculiarità.

Inoltre, si rileva che in tal senso, Moody's ha attribuito, nel corso del 2025 uno scoring pari a 2 in merito a “Structured Finance ESG Issuer Profile Scores and Credit Impact Scores” alla Società Veicolo Marzio Finance S.r.l., costituita nell'ambito del programma di cartolarizzazione dei crediti avviato dal Gruppo. Tale attribuzione è un ulteriore tassello al fine di evolvere il catalogo prodotti di IBL Banca. Il Gruppo, infatti, sta portando avanti un processo di endorsement con ABI al fine di ottenere per il prodotto Cessione del Quinto il rilascio del bollino “green”, soprattutto con riferimento alla componente “Social”.

L'attività core della Capogruppo, ovvero l'erogazione di finanziamenti tramite la cessione del quinto, si rivolge principalmente ai lavoratori dipendenti e ai pensionati favorendo l'accesso al credito attraverso soluzioni trasparenti e sostenibili.

All'interno del Gruppo, BCA Banca si rivolge ad una clientela composta da famiglie, dipendenti del settore pubblico e statale, pensionati, imprese e professionisti, offrendo un'ampia gamma di prodotti e servizi su misura (tra cui risparmio e investimento, conti correnti, carte di debito e di credito; finanziamenti e mutui, assicurazioni). L'offerta è finalizzata non solo a tutelare e valorizzare il patrimonio dei clienti, ma anche a supportarli nella transizione verso un'economia a basse emissioni, attraverso l'ampliamento dell'offerta di prodotti di finanziamento e di investimento sostenibile e responsabile.

In particolare, BCA:

- eroga un mutuo chirografario “energia pulita” dedicato alle imprese e ai professionisti per impianti fotovoltaici beneficiari di tariffe incentivata di energia elettrica;
- nel mondo del Credito al Consumo collabora con Creditis che offre dei prodotti dedicati al mondo Green ovvero il Prestito personale Casa Green, Auto Green, Mobilità Green dedicati alla clientela retail. Inoltre, attraverso l'erogazione di tali finanziamenti 100% digital, la Banca integra le tematiche ESG e sostiene diverse organizzazioni di carattere ambientale e sociale (i.e. fondazione AIRC, Progetto Treedom);

- nell'ambito dei prodotti d'investimento si avvale dei servizi offerti dal Gruppo Cassa Centrale e offre i prodotti NEF legati ai comparti Ethical che consentono di puntare a far crescere i risparmi degli investitori, scegliendo di investire in titoli di aziende e Stati che rispettano principi di responsabilità sociale e ambientale;
- nel mondo assicurativo offre soluzioni attraverso:
 - la collaborazione con NET Insurance che aderisce, insieme a Poste Vita, ai temi di sostenibilità previsti nell'ambito degli investimenti dei settori sensibili e alle politiche di assicurazione responsabile;
 - la collaborazione con IBL Assicura che consente di offrire prodotti ESG, sviluppati in partnership con primarie compagnie assicurative come Allianz e Zurich, nell'ambito degli investimenti, dei rami danni e della tutela della salute;
 - l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla salute e al sostegno delle situazioni di non autosufficienza (i.e. polizze LTC).

Nello svolgimento delle proprie attività, IBL Assicura si rivolge principalmente ai clienti di IBL Banca, nonché alle Società del Gruppo e ai loro dipendenti, integrando le preferenze ESG espresse dalla clientela in sede di distribuzione dei prodotti assicurativi (ad esempio su soluzioni assicurative sostenibili negli investimenti ESG e sulle soluzioni di protezione assicurativa in caso di catastrofi naturali).

Il Gruppo contribuisce attivamente al benessere sociale sostenendo iniziative sul territorio di riferimento attraverso sponsorizzazioni che valorizzano il ruolo dello sport come strumento di inclusione e formazione, per le diverse generazioni e soprattutto per i giovani.

Inoltre, Il Gruppo favorisce la creazione di un ambiente di lavoro sano attraverso l'adozione dello smart working e l'incentivazione a favorire le relazioni lavorative da remoto (videoconferenze e corsi di formazione e-learning). Queste iniziative non solo contribuiscono a un assetto organizzativo più flessibile e sostenibile, ma sono pensate per migliorare il benessere dei lavoratori, favorendo l'equilibrio tra vita privata e professionale.

Sul fronte ambientale, tutto il Gruppo, inoltre, ha intrapreso buone pratiche interne quali, a titolo esemplificativo:

- iniziative "plastic free" orientate a ridurre l'uso e il consumo della plastica. A tal riguardo, si segnala la distribuzione di bottiglie in metallo riutilizzabili e l'emissione di carte di debito realizzate in materiale sostenibile;
- iniziative "paper less": è stata sospesa la tradizionale produzione di calendari e agende, con un risparmio di carta per oltre 20 quintali su base annuale.

In aggiunta a quanto sopra detto, sono state svolte periodiche campagne di sensibilizzazione ambientale, di riduzione degli sprechi e di promozione di uno stile di vita sano. Rientrano all'interno di questo percorso le campagne di sensibilizzazione #FaiECO, la realizzazione di un'applicazione di carpooling (per incentivare i propri dipendenti a condividere il proprio mezzo di trasporto nel tragitto casa-lavoro) e la redazione annuale del Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) per la Sede di Direzione Generale di Roma. Il PSCL, realizzato attraverso l'analisi dei risultati della survey annuale rivolta ai propri dipendenti, viene inviato al Comune di Roma e contribuisce alla realizzazione delle strategie di mobilità sostenibile di Roma Capitale.

Il Gruppo IBL, inoltre, promuove iniziative a tutela dell'ambiente, instaurando partnership con associazioni e organizzazioni impegnate in tal senso. In tale ambito, collaborazioni con realtà quali Plastic Free Onlus e LifeGate hanno consentito di contribuire in modo concreto alla protezione dell'ambiente e alla riduzione dell'inquinamento attraverso la raccolta di plastica e rifiuti da aree marine e fluviali.

Il Gruppo IBL Banca offre un'ampia gamma di prodotti e servizi, operando prevalentemente sul mercato nazionale tramite le diverse società in perimetro.

La catena del valore del Gruppo si sviluppa attraverso relazioni strategiche che, a monte, coinvolgono fornitori di servizi e partner commerciali; a valle comprende la clientela finale.

Per quanto concerne la catena del valore a monte, il Gruppo si avvale di fornitori di servizi che supportano lo svolgimento delle attività operative e di controllo (quali, a titolo esemplificativo, società di revisione, società di consulenza, fornitori di servizi informatici e di supporto organizzativo), nonché di partner commerciali con cui il Gruppo collabora per la distribuzione e lo sviluppo dell'offerta di prodotti e servizi.

La catena del valore a valle è costituita dalla clientela retail, ovvero da famiglie, pensionati e giovani, nonché dalle piccole e medie imprese. Considerata l'importanza rivestita dalla stessa, ciascuna Società appartenente al Gruppo orienta i propri obiettivi di sostenibilità allo sviluppo e alla distribuzione di prodotti e servizi finanziari e assicurativi accessibili, responsabili e inclusivi avendo cura del rispetto dei diritti riconosciuti ai clienti e delle loro esigenze.

Come già specificato, ai fini della presente Rendicontazione, il Gruppo non ha raccolto, e pertanto incluso, dati relativi alla propria catena del valore. Tuttavia, il Gruppo assicura che i dati trattati nell'ambito dei rapporti con tali soggetti siano raccolti, elaborati e protetti nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e sicurezza delle informazioni, adottando misure organizzative e tecniche adeguate a garantirne la riservatezza e l'integrità.

ESRS 2 SBM – 2 - INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI

Il Gruppo, in ottica di continuo miglioramento, tiene in considerazione gli interessi e le opinioni dei propri stakeholder al fine orientare la propria strategia e migliorare l'offerta dei prodotti, attraverso diverse modalità di coinvolgimento.

A tal fine, il Gruppo valorizza i momenti di dialogo periodico, promuovendo le iniziative sul territorio e le occasioni di confronto con la clientela, anche potenziale. Questi incontri rappresentano un'opportunità per raccogliere pareri e suggerimenti, che vengono considerati sia nello sviluppo di nuovi prodotti e servizi, sia nel miglioramento di quelli già esistenti.

Inoltre, nella conduzione dell'analisi di doppia rilevanza, il Gruppo IBL individua, come attori principali da coinvolgere nel processo di determinazione delle Questioni di sostenibilità da rendicontare, le società clienti e fornitrici rilevanti per il Gruppo, ossia coloro che possono esercitare un'influenza sul Gruppo oppure subirne l'influenza, sulla base dei criteri di seguito esplicitati:

Per le società clienti, vengono selezionate le imprese che:

- generano un impatto economico positivo sul Gruppo IBL (tenendo conto della variabile "ammontare della raccolta libera e vincolata");
- esercitano un'attività avente un potenziale alto impatto sulla sostenibilità (es. imprese che operano in settori di fornitura di energia, gas, acqua, sanificazioni, settore edile).

Tra le imprese fornitrici, vengono selezionate alcune imprese:

- "strategiche" in virtù dell'importanza che rivestono per l'operatività del Gruppo;
- "non strategiche" in cui rientrano eventuali imprese fornitrici che supportano il Gruppo in ambito ESG.

Le società fornitrici rispondenti ai sopracitati criteri vengono coinvolte nel processo di "stakeholder engagement", che si sostanzia nella somministrazione di un questionario per la valutazione degli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali al fine di individuare le questioni di sostenibilità rilevanti.

Il Gruppo valuterà, nei prossimi esercizi, di estendere, anche alle società clienti, il coinvolgimento al processo di stakeholder engagement.

Tuttavia, nel periodo oggetto di rendicontazione, il Gruppo non ha condotto l'attività di stakeholder engagement in quanto, a seguito dell'analisi di contesto condotta, non sono emerse discrasie rispetto ai Sub-Topic e Sub-Sub-Topic già ricompresi nella valutazione di doppia rilevanza effettuata nel 2024, né variazioni del contesto interno ed esterno al Gruppo tale da rendere necessaria l'esecuzione di una nuova valutazione di doppia rilevanza per l'anno 2025⁷⁸.

Il Consiglio di amministrazione ha approvato la presente Rendicontazione di Sostenibilità che include le valutazioni ad esito del processo di Stakeholder engagement svolto nel 2024.

⁷ Si segnala che, non essendo stata svolta l'analisi di rilevanza di impatto nel 2025, il processo di stakeholder engagement svolto nel 2024 non ha previsto il coinvolgimento delle società Creditis e Fincentro Finance, in quanto acquisite dal Gruppo nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione.

⁸ In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida EFRAG IG 1 (Guida all'attuazione della valutazione di materialità – FAQ 7: "Con quale frequenza un'impresa dovrebbe aggiornare la propria valutazione della materialità della sostenibilità?"), il Gruppo ha optato per rendicontare il proprio posizionamento in materia di sostenibilità sulle Questioni già affrontate nella Rendicontazione di Sostenibilità 2024, ad eccezione della Questione E5 – Economia Circolare.

ESRS 2 SBM-3 – IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

A seguito della decisione del Gruppo di non procedere a una nuova valutazione di doppia rilevanza nel 2025, si confermano come rilevanti gli impatti, i rischi e le opportunità identificati per l'anno 2024, ad eccezione di quelli relativi alla questione E5 – Economia Circolare.

Ciò anche in considerazione degli esiti dell'analisi di contesto 2025 che non ha fatto emergere Sub-Topic o Sub-Sub-Topic potenzialmente rilevanti riferibili alla menzionata questione. Tale scelta, inoltre, è in linea con le "common practice" osservate sul mercato seguite da Gruppi comparabile del Gruppo IBL impegnati nelle medesime industries e aventi un business model assimilabile allo stesso.

Impatti rilevanti e relativa classificazione per questione di sostenibilità correlata e tipologia di impatto

Questione di sostenibilità	Sottotema	Impatti rilevanti	Tipo di impatto	Positivo/negativo	Operation e/o value chain
ESRS E1 - Cambiamenti climatici	Energia	Risparmio energetico attraverso l'utilizzo di energie rinnovabili.	<i>Effettivo</i>	<i>Positivo</i>	<i>Operation</i>
ESRS S1 - Forza lavoro propria	Formazione e sviluppo delle competenze	Sviluppo delle conoscenze e competenze dei dipendenti, attraverso corsi di formazione, al fine di valorizzare il loro potenziale.	<i>Effettivo</i>	<i>Positivo</i>	<i>Operation</i>
ESRS S1 - Forza lavoro propria	Equilibrio tra vita professional e e vita privata	Ampliamento dell'idoneità ai periodi di congedo familiare e delle modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo (es. smartworking).	<i>Effettivo</i>	<i>Positivo</i>	<i>Operation</i>
ESRS S1 - Forza lavoro propria	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Promozione nel luogo di lavoro di una cultura del consenso consapevole.	<i>Effettivo</i>	<i>Positivo</i>	<i>Operation</i>
ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Riservatezza	Denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.	<i>Effettivo</i>	<i>Negativo</i>	<i>Operation</i>
ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Accesso a informazioni (di qualità)	Attrazione di nuovi clienti e consolidamento delle relazioni con quelli esistenti attraverso un miglioramento della user experience e il supporto ad un'agevole comprensione delle potenzialità dei prodotti/servizi offerti.	<i>Effettivo</i>	<i>Positivo</i>	<i>Operation</i>
ESRS G1 - Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e di corruzione attraverso l'adozione di politiche e procedure.	<i>Effettivo</i>	<i>Positivo</i>	<i>Operation</i>
ESRS G1 - Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Diffusione e condivisione di valori, mission e principi di condotta del Gruppo da parte del management, dei dipendenti, dei partner commerciali e degli altri stakeholder.	<i>Effettivo</i>	<i>Positivo</i>	<i>Operation</i>

Rischi rilevanti e questione di sostenibilità correlata

Questione di sostenibilità	Sottotema	Rischi rilevanti	Orizzonte temporale
ESRS E1 – Cambiamenti climatici	Adattamento al cambiamento climatico	Peggioramento del merito creditizio delle controparti a causa del deterioramento del valore degli asset in risposta a crisi ambientali o a cambiamenti delle politiche ambientali.	<i>Medio Termine - entro 5 anni</i>
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o gli utenti finali	Perdite finanziarie legate a violazioni di norme in materia di trasparenza.	<i>Breve Termine - entro 1 anno</i>
ESRS G1 – Condotta delle imprese	Cultura d'impresa Corruzione attiva e passiva	Perdite finanziarie a causa di comportamenti contrari alle norme di corretta gestione dell'organizzazione (es. sanzioni a seguito di reati 231).	<i>Medio Termine - entro 5 anni</i>

Opportunità rilevanti e questione di sostenibilità correlata

Questione di sostenibilità	Sottotema	Opportunità rilevanti	Orizzonte temporale
ESRS E1 – Cambiamenti climatici	Mitigazione del cambiamento climatico	Proventi derivanti dalla creazione e promozione di prodotti bancari innovativi incentrati su investimenti verdi e sostenibili	<i>Medio Termine - entro 5 anni</i>
ESRS S1 – Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Risparmi economici rispetto ai costi di ricerca e formazione del nuovo personale conseguenti all'incremento dei tassi di retention e alla riduzione del turnover dei dipendenti.	<i>Breve Termine - entro 1 anno</i>
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Aumento dei proventi derivanti dalla concessione di finanziamenti a impatto sociale (es. CQS).	<i>Medio Termine - entro 5 anni</i>

Gli impatti positivi, come la promozione della cultura del consenso consapevole, l'inclusione e il miglioramento delle condizioni di lavoro, la prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e di corruzione contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più motivante e sicuro, con effetti positivi sulla strategia aziendale orientata alla responsabilità sociale e all'inclusività. Questi impatti possono anche favorire una maggiore fidelizzazione dei dipendenti e dei consumatori. Gli impatti negativi, come le violazioni della privacy dei clienti richiedono una risposta strategica che preveda il rafforzamento delle politiche di protezione dei dati. Tali rischi potrebbero influire sul modello aziendale se non gestiti correttamente, con potenziali danni alla reputazione e rischi legali. Il Gruppo ha risposto o prevede di rispondere a questi rischi adottando misure preventive, come l'introduzione di politiche di protezione dei dati, integrando tali risposte nella strategia aziendale e nel processo decisionale.

Gli impatti positivi rilevanti relativi alle tematiche ambientali consentono non solo di generare risparmi economici grazie alla riduzione del consumo di energia attraverso l'utilizzo di fonti rinnovabili, ma anche di contribuire in modo significativo alla tutela dell'ambiente.

Gli impatti sulla forza lavoro propria fanno riferimento ad iniziative che promuovono il benessere dei dipendenti, come la formazione, la diversità e l'inclusione, la protezione contro molestie e violenze, nonché

il miglioramento della qualità della vita lavorativa attraverso una maggiore flessibilità dell'orario lavorativo e l'ampliamento dell'idoneità ai periodi di congedo familiare. Questi impatti possono migliorare la soddisfazione, la sicurezza e le opportunità di crescita professionale dei dipendenti, creando un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo. Gli impatti sui consumatori, come il miglioramento della user experience, favoriscono l'inclusione finanziaria e consentono di consolidare le relazioni con i consumatori attraendone di nuovi.

Di contro, gli impatti negativi possono compromettere la fiducia dei consumatori, nel caso di danni alla privacy.

Il Gruppo integra gli impatti rilevanti nella propria strategia e modello aziendale adottando politiche mirate in diversi ambiti. Per la forza lavoro, il Gruppo IBL investe nella formazione, nella diversità e nell'inclusione, garantendo pari opportunità e benessere con misure di sicurezza, accessibilità e flessibilità lavorativa. Sul piano della condotta aziendale, il Gruppo IBL previene rischi di riciclaggio, corruzione e pratiche anti-competitive attraverso policy e principi condivisi. Nei confronti dei consumatori, mira a migliorare la user experience e l'inclusione finanziaria, mitigando i rischi legati alla privacy. Infine, sul fronte climatico, il Gruppo lavora per ridurre il consumo di energia non rinnovabile attraverso l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili.

A seguito dell'analisi di rilevanza di impatto, l'unico impatto potenziale emerso come rilevante è in relazione alle "Denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti". Il Gruppo, anche in ottica prudenziale, considera tale impatto avente effetto nel breve e anche nel medio periodo.

Pur non avendo effettuato un'analisi di resilienza della strategia e del modello di business, a seguito dell'analisi di rilevanza, il Gruppo ha valutato impatti, rischi e opportunità rilevanti, individuando delle possibili azioni di gestione. Sul fronte ambientale, l'attenzione alla sostenibilità aiuta a limitare gli impatti legati al merito creditizio delle controparti e al valore degli asset. Inoltre, politiche di cybersecurity e compliance rafforzano la protezione dei dati e la conformità normativa, riducendo il rischio di sanzioni.

Rispetto al precedente esercizio di rendicontazione, l'unica variazione individuata nelle tematiche relative agli impatti, rischi ed opportunità emersi come rilevanti, riguarda la questione E5 – Economia Circolare. In quanto, come sopra descritto, dagli esiti dell'analisi di contesto non sono emersi sub-topic o sub-sub-topic potenzialmente rilevanti riferibili alla menzionata questione.

Tuttavia, tutti gli impatti, rischi e opportunità emersi come rilevanti sono stati rendicontati ai sensi degli obblighi di informativa previsti dagli ESRS vigenti e, pertanto, il Gruppo IBL Banca non ritiene necessario ricorrere ad informative aggiuntive di tipo entity specific non previste da espliciti riferimenti normativi.

ESRS IRO – 1 - DESCRIZIONE DEL PROCESSO PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza del processo di valutazione di doppia rilevanza delle questioni di sostenibilità, il Gruppo IBL Banca ha condotto un'analisi approfondita del contesto attuale e prospettico in cui opera, con l'obiettivo di verificare il possibile rilevamento di nuovi topic potenzialmente materiali – e quindi oggetto di valutazione in sede di analisi di doppia rilevanza – rispetto a quanto emerso dalla medesima analisi svolta nel 2024.

L'analisi di contesto è stata sviluppata considerando i benchmark di mercato, il contesto normativo e gli standard e indici ESG.

Con riferimento ai Benchmark di mercato, l'analisi svolta non ha fatto emergere disallineamenti apprezzabili rispetto ai sub-topic e sub-sub-topic già valutati dal Gruppo IBL Banca nel corso del passato esercizio di doppia rilevanza.

La piena continuità dei trend e delle aree tematiche registrate dagli standard e indici ESG non ha fatto emergere esigenze di aggiornamento o approfondimento in termini di sub-topic e sub-sub-topic oggetto di indagine nel corso dell'analisi di doppia rilevanza 2024.

L'analisi del contesto normativo, rispetto allo scorso anno, ha visto integrare le Linee Guida EBA sulla Governance dei Rischi ESG emanate nel gennaio 2025. Tali Linee Guida richiedono agli istituti bancari di strutturare un framework organico per l'integrazione dei rischi ambientali, sociali e di governance nella propria operatività, richiamando una serie di rischi e opportunità già coerenti con quanto previsto dalla CSRD e, pertanto, già riscontrati all'interno delle valutazioni del Gruppo condotte nell'esercizio 2024.

Inoltre, al fine di garantire la piena considerazione di tutti gli aspetti che hanno influenzato – e che influenzeranno – il contesto in cui opera il Gruppo IBL Banca, sono state analizzate anche le operazioni di acquisizione condotte nel corso del 2025 che, hanno condotto alla finalizzazione dell'acquisto del 100% di Creditis S.p.A. e del 60% Fincentro Finance S.p.A. Entrambe le operazioni, condotte su intermediari specializzati nel credito al consumo rivolto alla clientela privata, risultano essere pienamente coerenti con il Piano Strategico del Gruppo. In particolare, tali acquisizioni mirano a rafforzare l'orientamento verso il business del credito al consumo e non determinano un cambiamento significativo nel modello di business o nel perimetro dei rischi e degli impatti da considerare nell'ambito di un'analisi di doppia rilevanza.

A seguito dell'analisi di contesto 2025, condotta come descritto in precedenza, è emerso che tutti i sub-topic e sub-sub-topic risultati potenzialmente rilevanti, erano già stati ricompresi nella valutazione di doppia rilevanza effettuata nel 2024.

Alla luce di tali esiti, nonché delle evidenze di pieno allineamento strategico e operativo delle nuove Società acquisite, il contesto interno ed esterno del Gruppo non ha subito variazioni sostanziali.

Pertanto, non essendo stati ravvisati elementi di discontinuità, il Gruppo non ha ritenuto necessaria l'esecuzione di una nuova valutazione di doppia rilevanza per l'anno 2025.

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida EFRAG IG 1 (Guida all'attuazione della valutazione di materialità – FAQ 7: "Con quale frequenza un'impresa dovrebbe aggiornare la propria valutazione della materialità della sostenibilità?"), il Gruppo ha optato per rendicontare il proprio posizionamento in materia di sostenibilità sulle questioni già affrontate nella Rendicontazione di Sostenibilità 2024, ad eccezione della questione E5 – Economia Circolare.

Le linee guida e metodologie disciplinate nella "Policy di Gruppo Rendicontazione di Sostenibilità", approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per la conduzione dell'analisi di doppia rilevanza, prevedono che gli impatti identificati vengano sottoposti a valutazione degli stakeholder interni (i.e. Top Management e Dipendenti) ed esterni (i.e. Sindacati, Partner commerciali); mentre per la valutazione dei rischi e delle opportunità che vengano coinvolte le strutture operative del Gruppo al fine di cogliere l'esperienza e la professionalità delle risorse quotidianamente coinvolte nell'identificazione e gestione degli stessi.

Nello specifico, per quanto concerne l'analisi di rilevanza di impatto, a seguito dell'elaborazione e dell'individuazione degli impatti, il Gruppo IBL struttura un questionario (survey) da sottoporre agli stakeholder al fine di valutare la significatività degli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali collegati alle questioni di sostenibilità.

Gli stakeholder valutano le due seguenti dimensioni di analisi correlate a ciascun impatto:

- gravità: esprimendo un giudizio numerico (su una scala da 1 a 5) in relazione all' "importanza" dell'impatto, tenendo in considerazione l'entità; la portata; e (solo per gli impatti negativi) la natura irrimediabile;

- probabilità: indicando una percentuale⁹ relativa alla probabilità degli impatti potenziali.

I punteggi di rilevanza, espressi dalle diverse categorie di stakeholder, vengono analizzati congiuntamente al fine di favorire un approccio trasparente, indipendente, organico e coerente nel processo. In particolare, la rilevanza è ottenuta dalla media semplice della gravità e della probabilità¹⁰ degli impatti sui cui si esprimono gli stakeholder. Successivamente viene effettuata una media semplice dei giudizi espressi dalle diverse categorie di stakeholder ed assegnata priorità agli impatti sulla base della loro rilevanza.

Una volta classificati gli impatti dal più al meno significativo, viene definita la soglia di rilevanza, che consente di includere le valutazioni espresse come “Alto” o “Molto Alto” secondo la metodologia adottata dal Gruppo.

Per quanto concerne l'analisi di rilevanza finanziaria, questa viene condotta attraverso un processo strutturato che prevede:

- identificazione dei rischi e opportunità: i rischi legati alla sostenibilità sono considerati come elementi causali (risk drivers) in grado di incidere sull'esposizione alle tradizionali categorie di rischio;
- analisi su tre dimensioni: (i) orizzonte temporale, (ii) entità potenziale degli effetti finanziari, (iii) probabilità di accadimento;
- determinazione della rilevanza finanziaria: la rilevanza del rischio e/o dell'opportunità è ottenuta dall'incrocio tra l'entità potenziale e la probabilità effettiva di accadimento del rischio e/o dell'opportunità.

Nello specifico, la metodologia per la conduzione dell'analisi di rilevanza finanziaria prevede che le Funzioni aziendali owner dei rischi e delle opportunità oggetto di analisi, in base alla propria conoscenza del contesto in cui opera il Gruppo e tenuto conto delle proprie sensibilità ed expertise valutino:

- l'orizzonte temporale, sulla base di tre possibili intervalli temporali su cui proiettare la possibilità di accadimento di rischi e opportunità:
 - breve periodo - intervallo temporale adottato dall'impresa come periodo di riferimento dei propri bilanci (un anno);
 - medio periodo - fino a cinque anni dalla fine del periodo di riferimento di breve periodo;
 - lungo periodo - oltre i cinque anni;
- l'entità potenziale degli effetti finanziari, ovvero attraverso l'assegnazione di cinque soglie¹¹ quali-quantitative per la valutazione dell'effetto finanziario (i.e. Trascurabile; Contenuto; Significativo; Rilevante; Estremo) in relazione alla voce 290 del Conto Economico: “Utile (Perdita) dell'operatività corrente al lordo delle imposte” individuata per proiettare i potenziali effetti finanziari dei rischi e delle opportunità;
- la probabilità di accadimento del rischio o dell'opportunità, considerando:
 - la probabilità storica ovvero la ricorrenza passata degli “eventi” di rischio e/o opportunità;

⁹ La percentuale relativa alla probabilità degli impatti potenziali (0%-20%; 21%-40%; 41%-60%; 61%-80%; 81%-100%) è attribuita tramite il voto espresso dagli stakeholder tramite un giudizio numerico su una scala da 1 a 5.

¹⁰ Nel caso degli impatti potenziali sui diritti umani, la gravità ha la precedenza sulla probabilità (come specificato nel paragrafo 45 dell'ESRS 1). Pertanto, per i sopracitati impatti è stata applicata una ponderazione del 70% per la gravità e una ponderazione del 30% per la probabilità.

¹¹ Le soglie quali-quantitative per l'assegnazione del giudizio di effetto finanziario sono state individuate sulla base dei seguenti driver: (i) Trascurabile: variazione < 0,5% rispetto al valore della variabile dell'anno precedente; (ii) Contenuto: 0,5% ≤ Variazione < 1% rispetto al valore della variabile dell'anno precedente; (iii) Significativo: 1% ≤ Variazione < 1,5% rispetto al valore della variabile dell'anno precedente; (iv) Rilevante: 1,5% ≤ Variazione < 2%; Estremo: Variazione ≥ 2% rispetto al valore della variabile dell'anno precedente.

- la probabilità effettiva ovvero la frequenza di accadimento futura del rischio e/o opportunità.

Nel dettaglio, per la determinazione delle soglie di probabilità di accadimento dei rischi e delle opportunità, dopo aver individuato le cinque soglie¹² qualitative (i.e. Improbabile; Poco probabile; Mediamente Probabile; Probabile; Molto probabile), si tiene conto della probabilità storica, ovvero la ricorrenza passata degli "eventi" di rischio e/o opportunità nell'arco dell'orizzonte temporale considerato in fase iniziale. Successivamente, viene data la possibilità al valutatore, in virtù della propria conoscenza e sensibilità, di applicare un fattore correttivo di massimo 1 livello sulla probabilità di accadimento, considerando che il numero di eventi passati funge da adeguata proxy per la stima degli eventi futuri.

Una volta individuati gli impatti, i rischi e le opportunità, il Gruppo effettua una valutazione delle possibili interdipendenze tra le due dimensioni dell'analisi di rilevanza, dalla quale sono emersi come rilevanti i rischi e le opportunità correlati agli impatti connessi allo sviluppo delle conoscenze e competenze dei dipendenti e alla prevenzione dei fenomeni di riciclaggio.

Come meglio descritto nei paragrafi precedenti, a seguito degli esiti dell'analisi di contesto, nel 2025 non è emersa la necessità di svolgere una nuova analisi di doppia rilevanza, rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

Pertanto, il Gruppo non ha previsto il coinvolgimento dei propri stakeholder ai fini della determinazione della rilevanza degli impatti e delle funzioni owner dei rischi e delle opportunità ai fini della determinazione della rilevanza degli stessi.

¹² Le soglie qualitative per l'assegnazione della probabilità di accadimento sono state individuate sulla base dei seguenti driver: (i) Improbabile: l'evento si è verificato/si verificherà, in media, massimo 1 volta l'anno nell'arco dell'orizzonte temporale preso in considerazione; (ii) Poco probabile: l'evento si è verificato/ si verificherà, in media, tra le 2 e le 4 volte l'anno nell'arco dell'orizzonte temporale preso in considerazione; (iii) Mediamente probabile: l'evento si è verificato/si verificherà, in media, tra le 5 e le 24 volte l'anno nell'arco dell'orizzonte temporale preso in considerazione; (iv) Probabile: l'evento si è verificato/ si verificherà, in media, tra le 25 e le 52 volte l'anno nell'arco dell'orizzonte temporale preso in considerazione; (v) Molto probabile, l'evento si è verificato/si verificherà, in media, più di 52 volte nell'arco dell'orizzonte temporale preso in considerazione.

Alla luce di ciò, di seguito si evidenziano le “Questioni di sostenibilità” che saranno oggetto di rendicontazione:

Questioni di sostenibilità rilevanti

ESRS tematici	Questioni di sostenibilità (Tema)	RILEVANZA
ESRS E1	Cambiamenti Climatici	Impatto/ Finanziaria
ESRS E2	Inquinamento	Non Rilevante
ESRS E3	Acque e risorse marine	Non Rilevante
ESRS E4	Biodiversità ed ecosistemi	Non Rilevante
ESRS E5	Economia circolare	Non Rilevante
ESRS S1	Forza lavoro propria	Impatto/ Finanziaria
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore	Non Rilevante
ESRS S3	Comunità interessate	Non Rilevante
ESRS S4	Consumatori e utilizzatori finali	Impatto/ Finanziaria
ESRS G1	Condotta delle imprese	Impatto/ Finanziaria

Su tali questioni il Gruppo IBL rendiconta le informazioni relative alle politiche, alle azioni e agli obiettivi ad esse connesse e, nel divulgare informazioni sulle metriche utilizzate, include esclusivamente le informazioni prescritte dai singoli obblighi di informativa strettamente connessi agli IRO ritenuti rilevanti.

In merito a:

- Inquinamento;
- Acqua e risorse marine;
- Biodiversità ed ecosistemi;
- Economia circolare;
- Lavoratori nella catena del valore;
- Comunità interessate;

il Gruppo IBL, nella presente Rendicontazione, non include gli obblighi di informativa (ESRS) correlati alle menzionate questioni di sostenibilità, in quanto le stesse sono emerse come non rilevanti.

ESRS IRO – 2 - OBBLIGHI DI INFORMATIVA DEGLI ESRS OGGETTO DELLA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ DELL'IMPRESA

Content index

Sezione	ESRS	Obbligo informativo	Paragrafo
Informazioni generali	ESRS 2 – Informazioni generali	BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	ESRS 2 BP-1
		BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	ESRS 2 BP-2
		GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	ESRS 2 GOV-1
		GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	ESRS 2 GOV-2
		GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	ESRS 2 GOV-3
		GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	ESRS 2 GOV-4
		GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	ESRS 2 GOV-5
		SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	ESRS 2 SBM-1
		SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	ESRS 2 SBM-2
		SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2 SBM-3
		IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	ESRS 2 IRO-1
		IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	ESRS 2 IRO-2
Informazioni ambientali	E1 – Cambiamenti climatici	ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	ESRS 2 GOV-3
		E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	ESRS E1-1
		ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2 SBM-3
		ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	ESRS 2 IRO-1
		E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	ESRS E1-2
		E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	ESRS E1-3
		E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	ESRS E1-4
		E1-5 Consumo di energia e mix energetico	ESRS E1-5
		E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	ESRS E1-6
		E1-7 Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	Non pertinente per il business del Gruppo
		E1-8 Fissazione del prezzo interno del carbonio	Non pertinente per il business del Gruppo
		E1-9 Effetti finanziari attesi dei rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	DR soggetti a phase - in
Informazioni sociali	S1 – Forza lavoro propria	ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	ESRS 2 SBM-2
		ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2 SBM-3
		S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	ESRS S1-1

		S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	ESRS S1-2
		S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	ESRS S1-3
		S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	ESRS S1-4
		S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Non materiale
		S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	ESRS S1-6
		S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Non materiale
		S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Non materiale
		S1-9 Metriche della diversità	ESRS S1-9
		S1-10 Salari adeguati	Non materiale
		S1-11 Protezione sociale	DR soggetti a phase - in
		S1-12 Persone con disabilità	DR soggetti a phase - in
		S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	ESRS S1-13
		S1-14 Metriche di salute e sicurezza	ESRS S1-14
		S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	ESRS S1-15
		S1-16 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	ESRS S1-16
		S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	ESRS S1-17
	S4 – Consumatori e utilizzatori finali	ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	ESRS 2 SBM-2
		ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2 SBM-3
		S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	ESRS S4-1
		S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	DR soggetti a phase - in
		S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	ESRS S4-3
		S4-4 Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, e efficacia di tali azioni	ESRS S4-4
		S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	ESRS S4-5
	G1 - Condotta delle imprese	ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	ESRS 2 GOV-1
		ESRS 2 IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	ESRS 2 IRO-1
		G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	ESRS G1-1
		G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori	ESRS G1-2
		G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	ESRS G1-3
		G1-4 Casi di corruzione attiva o passiva	ESRS G1-4
		G1-5 Influenza politica e attività di lobbying	Non materiale
		G1-6 Prassi di pagamento	Non materiale

La tabella in calce mostra gli “elementi d’informazione”, rappresentati nella presente Rendicontazione, derivanti da altri atti legislativi dell’UE, come previsto dall’Appendice B del Regolamento 2023/2772. Per gli elementi ritenuti non rilevanti dal Gruppo, la tabella indica la dicitura «Non rilevante», in conformità con il paragrafo 35 dell’ESRS 1.

Elementi d’informazione derivanti da altri atti legislativi dell’UE

Obbligo di informativa ed elemento d’informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell’UE sul clima ¹⁶
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Rilevante – par.ESRS 2_GOV-1	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)	Rilevante – par.ESRS 2_GOV-1			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Rilevante – par. ESRS 2 GOV-4	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10			
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Non applicabile	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	

¹³ Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) (GU L 317 del 9.12.2019, pag. 1).

¹⁴ Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (regolamento sui requisiti patrimoniali) (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

¹⁵ Regolamento (UE) 2016/1011 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell’8 giugno 2016, sugli indici usati come indici di riferimento negli strumenti finanziari e nei contratti finanziari o per misurare la performance di fondi di investimento e recante modifica delle direttive 2008/48/CE e 2014/17/UE e del regolamento (UE) n. 596/2014 (GU L 171 del 29.6.2016, pag. 1).

¹⁶ Regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 giugno 2021, che istituisce il quadro per il conseguimento della neutralità climatica e che modifica il regolamento (CE) n. 401/2009 e il regolamento (UE) 2018/1999 («Normativa europea sul clima») (GU L 243 del 9.7.2021, pag. 1).

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
			sul rischio sociale		
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Non applicabile	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Non applicabile	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818(7) e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)	Non applicabile			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14	Non rilevante				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)	Non rilevante		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
			per settore, emissioni e durata residua		
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Rilevante – par. E1-4	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Non applicabile	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5			
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Rilevante – par. E1-5	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5			
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Non applicabile	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6			
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Rilevante – par. E1-6	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
			, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua		
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Rilevante – par. E1-6	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56	Non applicabile				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66	Phase-in			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS E1-9 Disaggregazione e degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9	Phase-in		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione		

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)			(UE) 2022/2453 della Commissione ; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico		
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)	Phase-in		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione ; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali		
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69	Phase-in			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze	Non rilevante	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3			

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28					
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7			
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8			
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12			
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2			
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1			
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Non rilevante	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7			
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera b)	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10			
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera c)	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14			
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11			
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12			
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la	Non rilevante	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15			

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
deforestazione, paragrafo 24, lettera d)					
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Non applicabile	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13			
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Non applicabile	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9			
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Rilevante – par. S1 – SBM3	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13			
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12			
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Rilevante – par. S1-1	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21	Rilevante – par. S1-1			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Rilevante – par. S1-1	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11			
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	Rilevante – par. S1-1	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1			
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle	Rilevante – par. S1-3	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5			

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
denunce, paragrafo 32, lettera c)					
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Rilevante – par. S1-14	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S1-14 Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3			
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Rilevante – par. S1-16	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Rilevante – par. S1-16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8			
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Rilevante – par. S1-17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7			
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Rilevante – par. S1-17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13			

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4			
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Non rilevante	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19	Non rilevante			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14			
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida	Non rilevante	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Obblighi di informativa rilevanti/non rilevanti	Riferimento SFDR ¹³	Riferimento terzo pilastro ¹⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ¹⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ¹⁶
dell'OCSE, paragrafo 17					
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14			
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	Rilevante - par. S4-1	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Rilevante - par. S4-1	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	Rilevante - par. S4-4	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14			
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Rilevante - par. G1-1	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15			
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Non rilevante	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6			
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Rilevante - par. G1-4	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Rilevante - par. G1-4	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16			

INFORMAZIONI AMBIENTALI

Informativa a norma dell'articolo 8 del regolamento tassonomia UE/852/2020

Nel corso del 2025 la Commissione Europea ha adottato le proposte del cosiddetto "Pacchetto Omnibus", un insieme di modifiche e aggiornamenti finalizzati alla semplificazione e alla rimodulazione degli obiettivi di rendicontazione di sostenibilità a livello comunitario. Nell'ambito di tale proposta, la Commissione Europea ha emanato il Regolamento Delegato (UE) 2026/73, volto a semplificare in modo significativo le modalità di rendicontazione delle attività economiche ecosostenibili ai sensi del Regolamento UE 2020/852.

Inoltre, l'articolo 7 paragrafo 9, del citato Regolamento Delegato prevede la facoltà, per le imprese finanziarie, di non dichiarare attività economiche considerate ecosostenibili a norma del Regolamento (UE) 2020/852 fino al 31 dicembre 2027.

In applicazione di tale previsione, il Gruppo IBL Banca si avvale di tale facoltà. Pertanto, non si dichiarano attività associate alle attività economiche considerate ecosostenibili a norma degli articoli 3 e 9 del Regolamento (UE) 2020/852 (Regolamento sulla Tassonomia).

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI

ESRS 2 GOV – 3 - INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

Con particolare riferimento alle tematiche attinenti alle performance climatiche, il Gruppo - al momento - non ha previsto specifiche integrazioni nei sistemi di incentivazione variabile rivolti agli organi di amministrazione, direzione e controllo.

Tuttavia, il sistema incentivante della prima linea manageriale della Capogruppo prevede che l'8% della remunerazione variabile dipenda dal raggiungimento degli obiettivi ESG previsti nel Piano di Allineamento alle aspettative della Banca d'Italia in materia di integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi operativi. Nello specifico, gli obiettivi afferiscono alla promozione della cultura della sostenibilità e alla valorizzazione del capitale umano, attraverso lo sviluppo e l'implementazione di iniziative e progetti dedicati.

ESRS E1 – 1 - PIANO DI TRANSIZIONE PER LA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Il Gruppo IBL Banca non ha ancora adottato un Piano di Transizione. Ad ogni modo, nei prossimi esercizi, il Gruppo effettuerà tutte le considerazioni necessarie a valutare l'opportunità di predisporre un Piano di Transizione allineato alle best practice di settore.

ESRS 2 SBM – 3 - IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

Nel corso del 2025, come richiesto da normativa, è stata effettuata, a livello di Gruppo, da parte della Funzione di Risk Management, l'analisi di materialità relativamente all'esposizione ai Rischi ESG (rischio Fisico e di Transizione) su tutte le società del Gruppo (esclusa Fincentro recentemente entrata a far parte del Gruppo IBL). Dall'analisi svolta, tenendo in considerazione le specificità che caratterizzano il business delle singole Società, è emerso che il Gruppo IBL nel suo complesso e le singole entità che lo compongono presentano un livello di esposizione ai rischi ESG non rilevante. Pertanto, in virtù di tali evidenze, non è stata condotta alcuna analisi di resilienza. Si evidenzia, inoltre, che il monitoraggio dell'esposizione ai Rischi ESG è effettuato semestralmente secondo le medesime modalità adottate per effettuare l'analisi di materialità

sopracitata ed il connesso reporting è sottoposto all'attenzione del CdA della Capogruppo. I dettagli relativi alla metodologia dell'analisi di materialità effettuata sono contenuti nel successivo paragrafo.

ESRS 2 IRO-1 – DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI LEGATI AL CLIMA

Al fine di individuare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima, il Gruppo ha condotto, per il tramite della Funzione di Risk Management della Capogruppo, un'analisi di materialità dei Rischi climatico-ambientali, effettuata a livello di Gruppo con l'esclusione delle entità del Gruppo caratterizzate da un tipo di attività ritenute quantitativamente e qualitativamente poco rilevanti.

Tali criteri si sono focalizzati sulla significatività dei potenziali rischi climatici ambientali rispetto al business model condotto e sulla contribuzione ai driver economici del Gruppo. In particolare, l'analisi si è focalizzata sulle seguenti Società del Gruppo:

- IBL Banca;
- IBL Real Estate;
- BCA Banca;
- Banca di Sconto (BANSCO).

Successivamente, per ognuna delle entità, sono state individuate le aree di attività rilevanti rispetto alle tematiche ESG del Rischio Fisico e del Rischio di Transizione.

Il Rischio Fisico è stato misurato rispetto a:

- Immobili di Proprietà del Gruppo IBL detenuti da IBL Real Estate o direttamente dalle singole società;
- Immobili presi in locazione ed utilizzati dalle diverse società.

In tale contesto il rischio Fisico sugli immobili è da ritenersi potenzialmente rilevante sia in termini di perdita di valore sugli immobili di proprietà sia in termini di creazione di difficoltà allo svolgimento dell'operatività corrente svolta dalle società del Gruppo, a seguito di danni agli immobili in uso sia che questi siano di proprietà oppure in locazione.

Il rischio Fisico è stato quindi misurato rispetto alle Garanzie Immobiliari a presidio delle esposizioni Creditizie; tenuto conto che la cessione del quinto e le delegazioni di pagamento non prevedono alcuna forma di collateralizzazione tramite garanzie Immobiliari, in tale contesto la rilevazione ha riguardato solo BCA Banca in relazione all'insieme delle Garanzie Immobiliari a presidio dei finanziamenti della Banca Commerciale e dei crediti NPE oggetto di investimento (c.d. POCI).

Per la valutazione del rischio fisico, il Gruppo ha utilizzato il quadro informativo integrato sui rischi naturali dei Comuni Italiani, che include dati su terremoti, eruzioni vulcaniche, frane e alluvioni. Questi dati, forniti da fonti istituzionali come ISTAT, INGV, ISPRA e Casa Italia, permettono di quantificare il livello di rischio associato agli immobili in base a quattro indicatori principali: rischio idrogeologico, rischio frana, rischio sismico e rischio vulcanico.

Il livello complessivo di rischio fisico è calcolato come media di questi quattro fattori, utilizzando una scala ordinale da 1 a 3 (basso, medio, alto). Per gli immobili di proprietà e in locazione, i dati di input derivano dall'anagrafica degli immobili fornita da IBL Real Estate, mentre per le garanzie immobiliari di BCA Banca si fa riferimento all'inventario delle garanzie stesse. Nell'ambito di tale analisi di materialità dei rischi climatici e ambientali sulle categorie "tradizionali" di rischio (es. rischio di credito) condotta dal Risk Management, si è tenuto conto delle condizioni climatiche attuali.

Infatti, attualmente, l'analisi del rischio fisico del Gruppo si è basata su dati storici e attuali, senza includere esplicitamente scenari climatici ad alte emissioni come SSP5-8.5 dell'IPCC o quelli dell'NGFS.

Sulla base di tali assunzioni metodologiche, il Gruppo IBL è risultato avere un'esposizione medio-bassa al rischio fisico.

Con riferimento al Rischio di Transizione, per ogni entità del Gruppo sono state individuate le esposizioni da considerare rilevanti e quelle che per definizione non rientrano nel perimetro di analisi, in base alla metodologia proprietaria ispirata al framework di ammissibilità della Tassonomia UE.

Pertanto, sono state escluse dall'analisi le esposizioni che per definizione non presentano una potenziale esposizione al Rischio di Transizione, cioè esposizioni verso le seguenti tipologie di controparti:

- Banche ed Istituzioni Finanziarie,
- Persone Fisiche,
- Ditte Individuali,
- Enti senza scopo di Lucro,
- Settore Pubblico.

Il rischio di transizione è stato valutato in base ai settori di attività economica (codici ATECO-NACE) delle controparti affidate. L'esposizione è stata classificata su una scala da 1 a 3: basso, medio-basso e medio-alto. Con specifico riferimento al processo per la valutazione degli impatti sui cambiamenti climatici e, in particolare, delle emissioni di GES, si rimanda ai paragrafi successivi (ESRS E1-6).

Attualmente, l'analisi di materialità del Gruppo non include una valutazione specifica della relazione tra gli orizzonti temporali (breve, medio e lungo periodo) e la durata degli attivi, la pianificazione strategica e l'allocazione del capitale.

L'analisi di materialità svolta dal Gruppo, è stata effettuata al fine di ottemperare alle richieste formulate dalla Banca d'Italia nelle citate Aspettative di Vigilanza dell'aprile 2022 e non include attualmente una valutazione strutturata degli eventi di transizione nel breve, medio e lungo periodo, né un'analisi della loro esposizione sugli attivi e le attività aziendali. Inoltre, il rischio di transizione non viene valutato sulla base di scenari climatici in linea con l'Accordo di Parigi (es. AIE o NGFS), né risulta un'analisi specifica per identificare attivi e attività incompatibili con la transizione verso un'economia a zero emissioni. Ad ogni modo, nel corso dei prossimi esercizi, il Gruppo valuterà l'opportunità di integrare ulteriormente il proprio risk management framework al fine di prendere in considerazione gli aspetti citati.

ESRS E1 – 2 – POLITICHE RELATIVE ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI E ALL'ADATTAMENTO AGLI STESSI

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

Inoltre, al fine di ridurre le emissioni di CO₂, il Gruppo ha promosso iniziative mirate a favorire l'utilizzo di videoconferenze, predisporre corsi formativi fruibili in modalità e-learning e ridurre l'uso dei mezzi di trasporto privato, anche attraverso la possibilità, per i dipendenti del Gruppo, di lavorare a distanza (cd. "smart working").

Al fine di gestire i suoi impatti, rischi e opportunità rilevanti connessi alla mitigazione/adattamento ai cambiamenti climatici, il Gruppo ha adottato una Policy ESG, mediante la quale il Gruppo riconosce la tutela dell'ambiente come risorsa primaria per il benessere dell'uomo e orienta le proprie scelte in modo da

garantire la compatibilità tra iniziativa economica e le esigenze ambientali nel rispetto delle normative vigenti in materia.

La Policy di Gruppo ESG (la "Policy") traccia le strategie e gli obiettivi di gestione delle tematiche cd. Environmental, Social and Governance (di seguito anche "ESG"), ossia relative a rischi e opportunità di natura ambientale, sociale e di governance, del Gruppo IBL Banca.

La Policy definisce:

- i ruoli e le responsabilità degli Organi e delle strutture aziendali della Capogruppo e delle Società del Gruppo coinvolti nel processo di gestione dei rischi e delle opportunità ESG;
- i principi e gli elementi chiave che guidano le azioni e le iniziative del Gruppo IBL in materia di Sostenibilità e ESG;
- gli impegni e gli obiettivi del Gruppo per l'integrazione dei fattori di natura ambientale, sociale e di governance (ESG) all'interno della strategia, della governance e dell'operatività del Gruppo;
- le metodologie inerenti alla gestione e mitigazione dei rischi ESG a cui è esposto il Gruppo in coerenza con il sistema complessivo di gestione dei rischi del Gruppo;
- il modello di governance adottato dal Gruppo IBL in materia ESG;
- i valori di etica, integrità e responsabilità nel rispetto delle persone e dell'ambiente.

Attraverso l'adozione di tale Policy, il Gruppo IBL persegue i seguenti obiettivi di carattere generale:

- diffondere la cultura della sostenibilità a tutti i livelli;
- incrementare il livello di conoscenza e consapevolezza sulle politiche e sui risultati attesi in merito ai temi ESG "materiali";
- facilitare il processo di rendicontazione dei temi inserenti la sostenibilità;
- migliorare il processo di gestione dei rischi e delle opportunità ESG, definendo procedure e metodologie.

Le disposizioni della sopracitata Policy hanno validità per la Capogruppo IBL Banca e le Banche/Società controllate appartenenti al Gruppo.

La Policy ESG è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo IBL Banca. Le Società Controllate ne effettuano il recepimento nel proprio sistema normativo interno con apposita delibera del competente Organo amministrativo.

Nella definizione e approvazione delle politiche e nelle loro successive modifiche, si è tenuto conto delle attività proprie del Gruppo IBL, dei rischi connessi alla conduzione di dette attività, e delle possibili sensibilità degli stakeholder della Capogruppo e di ciascuna Società controllata.

La Policy ESG è messa a disposizione di tutti i portatori di interesse mediante pubblicazione sul sito web e sulla intranet aziendale, oltre agli altri eventuali canali di comunicazione previsti dal Sistema Normativo Integrato.

ESRS E1-3 – AZIONI E RISORSE RELATIVE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Nel corso dell'anno di riferimento, il Gruppo IBL, oltre che a promuovere la diffusione della cultura della sostenibilità attraverso i propri canali, ha attuato diverse iniziative volte a migliorare l'efficienza energetica e a ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni.

In particolare, già nel 2024 il Gruppo ha portato a termine diversi interventi e misure, tra i quali l'installazione di lampade a LED nelle filiali, lo spegnimento parziale delle luci nei piani, la limitazione dell'uso del gas alle sole ore lavorative, la sostituzione del gruppo frigo nella sede di Via Venti Settembre di IBL Banca.

In continuità con il percorso intrapreso negli esercizi precedenti, nei primi mesi del 2025 IBL Banca ha provveduto anche alla sostituzione di due pompe di calore obsolete presso la propria sede, installandone una nuova che ha determinato una significativa riduzione dei consumi di gas e un conseguente aumento dei consumi elettrici.

Inoltre, il Gruppo promuove, nel continuo, iniziative volte a:

- monitorare nel continuo il consumo di risorse utilizzate per raggiungere i propri obiettivi di business, incluse le emissioni di gas climalteranti e contribuenti all'effetto serra (c.d. green house gases);
- contribuire alla salvaguardia dell'ambiente e degli animali;
- realizzare programmi di miglioramento della gestione energetica delle proprie operazioni, anche attraverso l'acquisto di energia da fonti rinnovabili e l'utilizzo di tecnologie e soluzioni innovative a minore impatto (ad esempio i citati impianti di illuminazione a LED);
- razionalizzare il consumo di risorse utilizzate (ad esempio carta e acqua);
- migliorare la gestione dei rifiuti ricorrendo ove possibile a metodi di smaltimento sostenibili;
- valutare l'integrazione di criteri green all'interno dei processi che regolano gli acquisti e le forniture, privilegiando fornitori e prodotti con un migliore profilo di sostenibilità;
- integrare nella propria offerta soluzioni che premiano i comportamenti virtuosi della clientela in ambito ambientale;
- ridurre l'impatto dei prodotti offerti;
- gestire gli immobili per migliorarne progressivamente le prestazioni ambientali.

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

Nell'ambito delle iniziative volte a fornire soluzioni che premiano i comportamenti virtuosi della clientela in ambito ambientale, la Controllata Creditis promuove la diffusione di prodotti finanziari che incoraggiano comportamenti responsabili da parte della propria clientela, attuale e potenziale. In particolare, la Società applica delle sconti sul costo del finanziamento per l'acquisto di soluzioni di mobilità sostenibile e per interventi di riqualificazione energetica delle abitazioni.

Nel 2025, tale iniziativa ha interessato 128 clienti, per un totale erogato di 1.931.991,91 euro.

Inoltre, il Gruppo, al fine di ridurre l'impatto ambientale dei prodotti offerti, ha progressivamente introdotto diverse tipologie di carte di debito/ credito realizzate con materiali a minore impatto, tra cui carte in r-PVC e, per il segmento premium, la carta di credito Nexi Prestige prodotta per circa il 70% con plastica recuperata dagli oceani; rimane attualmente in PVC standard la sola carta di credito Nexi Classic.

Per quanto concerne le iniziative promosse con l'intento di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente, nel 2025, il Gruppo ha rinnovato la propria partnership con Plastic Free Onlus. Attraverso tale partnership, è stato possibile collaborare all'attività di raccolta di plastica e rifiuti, in particolare da aree marine e fluviali, per un volume di 1.000 kg e contribuire alla creazione di un centro dedicato alla salvaguardia delle tartarughe marine con sede a Calimera (LE). Sempre in tale intento, Creditis ha sponsorizzato, in collaborazione con LifeGate S.p.A., l'installazione di un Seabin presso il Porto Antico di Genova che consente la raccolta dei rifiuti galleggianti nel mare. Nei primi cinque mesi del 2025, l'intervento ha permesso di raccogliere circa 130 kg di materiale, offrendo un risultato concreto e immediatamente misurabile.

Parallelamente, IBL Banca sostiene l'Associazione "Cuor di Pelo", impegnata nella tutela degli animali abbandonati – in particolare cani di razza Bassotto che necessitano di cure o di una nuova famiglia – e nella promozione di iniziative di sensibilizzazione. Tra queste rientra la "Strabassotti", marcia podistica non competitiva che si svolge tradizionalmente nel Parco di Monza, coinvolgendo migliaia di persone e rappresentando un momento di aggregazione e contatto con la natura.

A queste iniziative si aggiungono gli elementi già menzionati che concorrono a integrare impatti, rischi e opportunità di natura ambientale all'interno della strategia, del business model e dei processi del Gruppo.

Sebbene il Gruppo abbia avviato diverse iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni non sono stati previsti specifici budget, CapEx ed OpEx attuali o prospettici, per gli investimenti in tale ambito. Ad ogni modo, il Gruppo non ritiene che il buon esito di tali iniziative possa essere esclusivamente dipendente dall'assegnazione di specifiche risorse.

ESRS E1 – 4 - OBIETTIVI RELATIVI ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI E ALL'ADATTAMENTO AGLI STESSI

Pur non avendo ancora definito obiettivi misurabili specifici in relazione al tema della sostenibilità E1 – Cambiamenti climatici, il Gruppo IBL Banca riconosce l'importanza della tutela dell'ambiente quale risorsa essenziale per il benessere collettivo. Il Gruppo orienta pertanto le proprie decisioni affinché l'attività economica sia pienamente compatibile con le esigenze ambientali, operando nel rispetto della normativa vigente e promuovendo comportamenti responsabili lungo tutta la catena del valore.

ESRS E1 – 5 - CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

Nella tabella seguente si rappresentano i consumi propri del Gruppo IBL ripartiti per fonte energetica da cui essi derivano:

Consumi ripartiti per fonte energetica

Consumi di energia a mix energetico	u.m. ¹⁷	2024	2025
1) Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone (MWh)	MWh	-	-
2) Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh)		65,14	212,30
3) Consumo di combustibile da gas naturale (MWh)		8.646,48	318,17
4) Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili (MWh)		-	-
5) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti (MWh)		2.689,95	2.054,61
6) Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh) (somma delle righe da 1 a 5)		11.401,56	2.585,08
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)		90,66%	68,11%
7) Consumo da fonti nucleari (MWh)		-	-
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)		-	-
8) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh)		-	-
9) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)		1.174,54	1.210,41
10) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)		-	-
11) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma delle righe da 8 a 10)		1.174,54	1.210,41
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)		9,34%	31,89%
Consumo totale di energia (MWh) (somma delle righe 6 e 11)		12.576,10	3.795,49

ESRS E1 – 6 - EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1, 2, 3 ED EMISSIONI TOTALI DI GES

Di seguito si riportano le emissioni di Gas Effetto Serra di ambito 1 (emissioni dirette derivanti dall'utilizzo di risorse energetiche utilizzate per lo svolgimento di attività, la cui fonte è di proprietà o sotto il controllo del Gruppo), ambito 2 (emissioni indirette derivanti dai processi di produzione di energia elettrica, vapore, calore o raffrescamento, acquistati o acquisiti, che il Gruppo consuma), ambito 3 (tutte le emissioni indirette - che non rientrano tra le emissioni di GES di ambito 2 - generate nella catena del valore del Gruppo).

¹⁷ Per la conversione dell'energia da Gigajoules a Megawatt-hours ci si è basati sulla seguente formula di conversione: 1 GJ = 0.277778 MWh, come previsto dalle Linee Guida di ABILab, versione 11/12/2025.

Emissioni di GES di Scope 1, 2, 3¹⁸

	2024 (N-1)	2025 ¹⁹ (N)	% N/N-1
Emissioni di GES di ambito 1			
Emissioni lorde di GES di ambito 1 (tCO ₂ eq)	1.861,66	124,46	-93,31%
Percentuale di emissioni di GES di ambito 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)	-	-	-
Emissioni di GES di ambito 2			
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sulla posizione (tCO ₂ eq)	1.192,70	842,71	-29,34%
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sul mercato (tCO ₂ eq)	1.229,71	1.028,48	-16,36%
Emissioni di GES di ambito 3			
Emissioni indirette lorde totali di GES (ambito 3) (tCO ₂ eq)	5,53	10,29	86,10%
1. Beni e servizi acquistati	-	-	-
[Sottocategoria facoltativa: Servizi di cloud computing e di data center]	-	-	-
2. Beni strumentali	-	-	-
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2)	-	-	-
4. Trasporto e distribuzione a monte	-	-	-
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	0,084	4,185	4.882%
6. Viaggi d'affari	-	-	-
7. Pendolarismo dei dipendenti	5,44	6,11	12,25%
8. Attivi in leasing a monte	-	-	-
9. Trasporto a valle	-	-	-
10. Trasformazione dei prodotti venduti	-	-	-
11. Uso dei prodotti venduti	-	-	-
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	-	-	-
13. Attivi in leasing a valle	-	-	-
14. Franchising	-	-	-
15. Investimenti (*)	-	-	-
Emissioni totali di GES			

¹⁸ Il Gruppo IBL non ha ancora definito obiettivi di riduzione delle emissioni riferiti agli anni 2025, 2030 e 2050, né ha individuato un target percentuale annuale o un anno base di riferimento su cui parametrizzare tali obiettivi.

¹⁹ Le categorie di GES prese in considerazione sono CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃.

	2024 (N-1)	2025 ¹⁹ (N)	% N/N-1
Emissioni totali di GES (basate sulla posizione) (tCO2eq)	3.059,89	977,46	-68,06 %
Emissioni totali di GES (basate sul mercato) (tCO2eq)	3.096,90	1.163,23	-62,44%

Emissioni di GES di Scope 1, 2, 3 - Per impresa figlia

	2024 (N-1)	2025 (N)
Impresa figlia		
Emissioni lorde di GES di ambito 1 (tCO2eq)		
IBL Banca	116,91	83,51
IBL Real Estate		
IBL Servicing		
Banca di Sconto		
IBL Assicura		
Moneytec ²⁰		
Credit Factor	-	-
Creditis	-	37,18
Fincentro Finance	-	3,77
Banca Credito Attivo	1.744,75	-
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sulla posizione (tCO2eq)		
IBL Banca Errore. Il segnalibro non è definito.	927,63	741,02
IBL Real Estate		

²⁰ Si segnala che i consumi della Società Moneytec sono inclusi nel dato fornito dalla Capogruppo, in quanto i suoi dipendenti hanno la possibilità di svolgere le proprie attività totalmente da remoto o, in alternativa, presso la sede centrale di IBL Banca.

	2024 (N-1)	2025 (N)
IBL Servicing		
Banca di Sconto		
IBL Assicura		
Moneytec		
Credit Factor	-	13,01
Creditis	-	12,55
Fincentro Finance	-	4,09
Banca Credito Attivo	265,07	72,04

Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sul mercato (tCO2eq)		
IBL Banca	837,08	831,26
IBL Real Estate		
IBL Servicing		
Banca di Sconto		
IBL Assicura		
Moneytec		
Credit Factor	-	25,23
Creditis	-	24,33
Fincentro Finance	-	7,94
Banca Credito Attivo	392,63	139,72

Emissioni indirette lorde totali di GES (ambito 3) (tCO2eq)

	2024 (N-1)	2025 (N)
IBL Banca	5,53	10,29
IBL Real Estate	-	
IBL Servicing	-	
Banca di Sconto	-	-
IBL Assicura	-	-
Moneytec	-	-
Credit Factor	-	-
Creditis	-	-
Fincentro Finance	-	-
Banca Credito Attivo	-	-

Per il calcolo delle emissioni dirette e indirette (ambito 1 e ambito 2), il Gruppo ha utilizzato le metodologie e i fattori di conversione del "Documento di supporto per la rendicontazione di sostenibilità secondo gli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) in materia ambientale - Focus su obblighi di informativa E1-5, E1-6" di ABllab, versione dell'11 dicembre 2025.

Ai fini del calcolo delle emissioni di Scope 2 di Credit Factor, i consumi energetici sono stati stimati a partire dai consumi complessivi della sede condivisa con Europa Factor.

Poiché le due società operano presso la medesima sede, i consumi di energia elettrica della stessa sono stati ripartiti tra le due Società sulla base del numero di dipendenti di ciascuna di esse. In particolare, a partire dai consumi annui complessivi di energia elettrica, è stata calcolata un'intensità di consumo per dipendente (escludendo i collaboratori di Europa Factor, per i quali non è disponibile un dato attendibile sulla presenza effettiva in sede in quanto operano prevalentemente da remoto), successivamente applicata al numero di dipendenti di Credit Factor al fine di stimarne i consumi e le relative emissioni di Scope 2.

Il Gruppo ha rendicontato le categorie di emissioni Scope 3, seguendo le metodologie previste dalla "Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (version 1.0)" del "GHG protocol". I fattori di conversione utilizzati ai fini dei calcoli sono i fattori DEFRA del "Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025".

Con riferimento alle categorie dello Scope 3, il Gruppo ha rendicontato le seguenti categorie sulla base dei dati a disposizione del Gruppo e di stime (per la sola categoria 7):

- la *categoria 5 – rifiuti generati nel corso delle operazioni*: calcolata mediante il waste-type-specific method, in relazione a IBL Banca S.p.A., IBL Real Estate S.r.l e IBL Servicing S.p.A;

- la *categoria 7 – Pendolarismo dei dipendenti*: calcolata mediante il distance-based method sulla base dell'analisi delle risposte raccolte, per la Capogruppo IBL Banca S.p.A., attraverso la Survey Mobility Management relativa al 2025.

Le suddette categorie di emissioni di Scope 3 sono state calcolate sulla base di dati disponibili internamente, senza fare ricorso a informazioni fornite da soggetti esterni, quali fornitori o altri partner lungo la catena del valore.

Emissioni di GES rispetto ai ricavi netti²¹

Intensità di GES rispetto ai ricavi netti ²²	2024 (N-1)	2025 (N)	% N/N-1
Emissioni totali di GES (in base alla posizione) rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/euro)	0,0057	0,0020	-64,68%
Emissioni totali di GES (in base al mercato) rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/euro)	0,0058	0,0024	-58,69%

²¹ I "ricavi netti" fanno riferimento ai dati consolidati a livello di Gruppo.

²² Il Net Revenue consolidato è stato calcolato considerando le seguenti voci di Bilancio al 31 dicembre 2025:

- 10. Interessi attivi e proventi assimilati;
- 40. Commissioni attive;
- 70. Dividendi e proventi simili;
- 80. Risultato netto dell'attività di negoziazione;
- 90. Risultato netto dell'attività di copertura;
- 100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto;
- 110. Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico;
- 230. Altri oneri/proventi di gestione;
- 250. Utili (Perdite) delle partecipazioni.

INFORMAZIONI SOCIALI

ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA

ESRS 2 SBM-2 - INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI D'INTERESSI

Il Gruppo IBL Banca integra le opinioni, gli interessi e i diritti della propria forza lavoro nella strategia e nel modello aziendale attraverso momenti dedicati di ascolto e engagement, nonché attraverso il dialogo periodico con le Organizzazioni Sindacali.

ESRS 2 SBM-3 - IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

L'intera forza lavoro del Gruppo, in quanto potenzialmente soggetta a impatti rilevanti, rientra nell'ambito di applicazione della presente informativa.

A esito dell'analisi di rilevanza effettuata dal Gruppo nel 2024, non sono emersi impatti negativi rilevanti in relazione alla forza lavoro propria.

Tuttavia, sono risultati rilevanti gli impatti positivi generati dalle attività che il Gruppo svolge nel continuo a beneficio di tutto il personale.

Tali attività si sostanziano nella definizione di opportuni percorsi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti, nella promozione di una cultura del consenso consapevole che favorisca un ambiente di lavoro sano e rispettoso e nell'adozione di misure volte a migliorare l'equilibrio tra vita privata e professionale, attraverso modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo e l'ampliamento dell'idoneità al congedo familiare.

Infatti, nel corso del 2025, il personale del Gruppo è stato destinatario di numerose iniziative formative dedicate all'acquisizione o al miglioramento di conoscenze tecniche di ruolo, necessarie allo sviluppo professionale dei singoli dipendenti. In relazione alla popolazione commerciale, iniziative formative su larga scala hanno avuto come obiettivo la diffusione di una cultura finanziaria condivisa, necessaria per sostenere gli operatori di Filiale nell'evoluzione verso un modello di Banca commerciale. In tal senso, numerose iniziative hanno riguardato anche la formazione relativa a nuovi prodotti o servizi introdotti.

Per quanto concerne il personale di Direzione, le iniziative formative hanno avuto natura eterogenea, rivolgendosi allo sviluppo di specifiche conoscenze, necessarie per garantire un adeguato presidio degli ambiti di competenza.

Con riferimento allo smart working, il personale del Gruppo IBL Banca con contratto a tempo indeterminato dispone della modalità di lavoro agile in virtù dell'Accordo sindacale sottoscritto in materia, valido dal 1° settembre 2024 al 31 agosto 2025. Nel dicembre 2025, il Gruppo ha sottoscritto un nuovo Accordo, valido dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, che introduce alcune modifiche migliorative - come, ad esempio, la riduzione della distanza dalla sede di lavoro prevista per la determinazione delle situazioni eccezionali - alle regole previgenti.

Le regole valevoli per il 2025 prevedevano che:

- tutto il personale di sede può concordare fino a 2 giornate di lavoro agile a settimana per un massimo 6 giornate di lavoro agile mensili. Tenuto conto delle specifiche attività svolte, il personale appartenente al Servizio ICT Management & Innovation può concordare fino a 8 giornate mensili di lavoro agile (nel limite di 2 a settimana). In presenza di determinate ed eccezionali situazioni (appartenenza a categorie fragili certificata; gestione del periodo di maternità/paternità e fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino; particolari periodi di cura o assistenza a familiari di primo grado per malattie gravi certificate; distanza dalla sede di lavoro > 50km), il tetto massimo

può essere elevato nella misura massima di 2 giornate mensili aggiuntive rispetto alla categoria di appartenenza, e nel limite massimo di 120 giornate annue;

- tutto il personale delle filiali può concordare fino a 10 giornate di lavoro agile durante l'anno da dedicare, almeno per la metà, allo svolgimento delle attività formative

In materia di permessi, per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026, in favore delle colleghe e dei colleghi del Gruppo cui è applicato il CCNL del Credito, è stata istituita, in via sperimentale, la Banca del Tempo (BDT), come concordato in occasione dell'incontro sindacale del 21 dicembre 2023.

Si tratta di un istituto con finalità solidaristica, alimentato dalle donazioni del personale e della Banca, che costituisce un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale a favore delle risorse che ne abbiano necessità per far fronte a gravi ed accertate situazioni familiari e/o personali, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti.

Le iniziative messe in atto dal Gruppo consentono di cogliere l'opportunità che deriva dall'impatto positivo rilevante relativo allo sviluppo delle conoscenze e competenze dei dipendenti.

Infatti, il verificarsi dello stesso potrebbe determinare risparmi economici rispetto ai costi di ricerca e formazione del nuovo personale conseguenti all'incremento dei tassi di retention e alla riduzione del turnover dei dipendenti.

Il Gruppo attualmente, non prevedendo di adottare piani di transizione volti a ridurre gli impatti negativi sull'ambiente e a realizzare operazioni più verdi e climaticamente neutre, non ritiene possano essere presenti impatti rilevanti sulla forza lavoro propria generati da tali aspetti (a titolo esemplificativo, si citano le ristrutturazioni aziendali e la conseguente perdita di posti di lavoro).

Dall'analisi di rilevanza finanziaria, inoltre, non sono emersi rischi rilevanti in relazione alla forza lavoro propria. Pertanto, il Gruppo non ha individuato i lavoratori che, in virtù di determinate caratteristiche, possano essere maggiormente esposti a rischi.

ESRS S1-1 – POLITICHE RELATIVE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA

Il Gruppo, in riferimento agli impatti e all'opportunità emersi come rilevanti (e sopra rappresentati), ha adottato un Codice Etico di Gruppo in cui sono individuati i principi di pari opportunità e valorizzazione delle professionalità, nonché la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale.

A conferma dell'impegno nella promozione di tali principi, il Gruppo IBL Banca ha istituito e implementato un Sistema di Gestione della Parità di Genere, coerente con il Codice Etico e con la Linea Guida UNI/PdR 125:2022, che ha consentito la definizione delle proprie linee strategiche, degli obiettivi e delle azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere e per la crescita sostenibile, equa e inclusiva.

A tal fine, già nel 2023, il Gruppo ha istituito il Comitato Guida del Sistema di Gestione della Parità di Genere e nel 2024 ha predisposto una Policy in materia di Diversità e Inclusione e Parità di Genere, attraverso la quale:

- valorizza l'unicità delle persone, con effetti positivi sulla motivazione, sulla performance individuale, sul senso di appartenenza, per assicurare il benessere individuale e organizzativo che garantiscono una maggiore produttività aziendale;
- contribuisce al raggiungimento degli obiettivi declinati all'interno del piano di sostenibilità;
- favorisce la crescita e lo sviluppo del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità;
- riconosce e valorizza le competenze dei propri dipendenti;
- garantisce la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale;

- garantisce la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

In continuità con il percorso intrapreso nella strutturazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere, nel corso del 2025 il Gruppo ha aggiornato il proprio Codice Etico, recependo l'ampliamento dei principi ESG perseguiti dal Gruppo – tra cui l'impegno per l'inclusione e la parità di genere – e introducendo un linguaggio neutrale e inclusivo.

Inoltre, nel marzo 2025, IBL Banca ha adottato il Regolamento "Piano per la Prevenzione e Gestione delle molestie" che definisce compiti e responsabilità delle strutture organizzative di IBL Banca nella prevenzione e nel contrasto di qualsiasi forma di molestia affinché possa essere garantito il pieno rispetto e la massima tutela della dignità di ogni individuo.

Attraverso l'adozione del sopracitato Regolamento vengono forniti i riferimenti e gli strumenti con i quali la Banca:

- contribuisce a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- conferma e rinforza il suo impegno nella prevenzione delle molestie;
- crea le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Inoltre, al fine di garantire l'efficacia e il miglioramento dei canali interni messi a disposizione per le segnalazioni, il Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna redige e sottopone al Comitato Guida, su base annuale, un report sulle segnalazioni pervenute e i relativi provvedimenti adottati.

Per quanto concerne lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale, il Gruppo ha emanato nell'aprile 2025 il Regolamento "Formazione del Personale del Gruppo IBL Banca", che definisce responsabilità e modalità operative relative alla formazione del personale del Gruppo e della rete agenti in attività finanziaria di IBL Banca. Il Regolamento valorizza la formazione come leva strategica per sostenere le politiche aziendali, sviluppare competenze tecniche e comportamentali e contribuire alla valorizzazione della propria forza lavoro.

Il Codice Etico e la Policy in materia di Diversità e Inclusione e Parità di Genere sono rivolti a tutti i dipendenti in qualità di portatori di interessi, nonché a tutti i soggetti impegnati al raggiungimento degli obiettivi economici e sociali del Gruppo²³, i quali sono tenuti a dare attuazione dei contenuti delle politiche e a favorirne la diffusione e il radicamento all'interno del Gruppo e presso tutti gli Stakeholder. Le stesse sono approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e recepite dalle Banche e Società Controllate, mentre il Responsabile Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali ne cura la definizione, l'aggiornamento e l'attuazione.

Per quanto concerne l'applicabilità del Regolamento Piano per la Prevenzione e Gestione delle Molestie, esso si rivolge all'intero personale di IBL Banca, ovvero al personale dipendente e coloro che operano con contratti di somministrazione, tirocinio/stage e consulenza. Tale Regolamento è stato approvato dall'Amministratore Delegato previo parere del Comitato Guida del Sistema di Gestione della Parità di Genere; quest'ultimo, inoltre, garantisce il corretto funzionamento del processo di segnalazione delle molestie, senonché prende in carico le segnalazioni, coordina e avvia le attività di valutazione delle stesse. Tutte le modifiche al citato Regolamento devono seguire il medesimo iter sopra descritto.

²³ Tra questi si includono i dirigenti, i collaboratori esterni, i consulenti, i partner commerciali, i fornitori e, più in generale, tutti coloro che operano per conto o nell'interesse del Gruppo.

Nel definire i principi di riferimento e gli ambiti di intervento previsti dalle politiche, il Gruppo IBL si ispira e agisce in armonia con: (i) le norme della Costituzione della Repubblica italiana (art. 3, art. 37), (ii) la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e gli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile; (iii) il Codice delle pari opportunità, ex d.lgs. n. 198/2006, come modificato dalla l. n. 162/2021; (iv) le previsioni del CCNL di riferimento; (v) le disposizioni del D.lgs. 231/01.

Nella definizione di dette Politiche, il Gruppo ha preso in considerazione gli interessi dei propri dipendenti e collaboratori.

Le stesse vengono rese note alla popolazione aziendale attraverso la pubblicazione sulla Intranet, nella quale vengono spesso realizzate pagine e/o sezioni dedicate che ne illustrano i contenuti e ne facilitano la consultazione. Inoltre, il Codice Etico di Gruppo e la Politica di Gruppo in materia di diversità, inclusione e parità di genere sono altresì messi a disposizione sul sito web, tale da essere a disposizione di tutti gli stakeholder del Gruppo.

Si specifica che le revisioni normative e organizzative vengono divulgate secondo quanto previsto dal Sistema Normativo Interno (SNI) e dal Sistema di Comunicazione Aziendale (SCA). In occasione di modifiche delle politiche, esse vengono trasmesse al personale attraverso apposite comunicazioni e la realizzazione di specifiche pagine/sezioni sulla intranet.

Tutela dei Diritti Umani

Il Gruppo IBL, in coerenza con quanto definito nel Codice Etico di Gruppo, si impegna a promuovere e tutelare i diritti umani nei rapporti con clienti, fornitori, partner commerciali, dipendenti e collaboratori. La Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali è responsabile dell'attuazione delle politiche aziendali in materia di diritti umani, inclusi i temi della diversità e inclusione, in linea con le direttive strategiche del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, il management si impegna a sensibilizzare i dipendenti, i partner commerciali e gli altri stakeholder sulla cultura dell'etica e dei diritti umani.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla Capogruppo e dalle altre Società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 prevedono specifici standard di controllo nonché regole di comportamento al fine di mitigare la realizzazione dei reati contro la persona.

Gli Uffici del Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna accolgono le segnalazioni e le richieste del personale di tutte le Società del Gruppo ed organizzano incontri con le risorse per ascoltarne le esigenze.

Il personale può segnalare, nel rispetto della normativa Whistleblowing, attraverso applicativi dedicati, condotte illecite o irregolarità riscontrate nello svolgimento della propria attività lavorativa.

In conformità con la normativa vigente, per contrastare gli impatti sui diritti umani, tutte le Società del Gruppo hanno adottato un modello di Whistleblowing a tutela dei soggetti che segnalino condotte illecite o irregolarità nello svolgimento della propria attività lavorativa²⁴.

Inoltre, l'implementazione dell'indirizzo dedicato alle segnalazioni delle molestie, previsto dal Regolamento Piano per la Prevenzione e gestione delle molestie, garantisce ai lavoratori e alle lavoratrici la disponibilità di un presidio dedicato e formalizzato per comunicare eventuali atti o comportamenti molesti.

²⁴ Si segnala che IBL Banca, Banca Credito Attivo, Banca di Sconto, IBL Servicing, IBL Real Estate, IBL Assicura e Moneytec adottano l'applicativo "Whistleblower Software"; Creditis e Credit Factor utilizzano autonomi sistemi informatici dedicati alla gestione delle segnalazioni; Fincentro gestisce le segnalazioni ricevute attraverso un processo di protocollazione interna.

Nelle Società del Gruppo appartenenti a realtà di dimensioni contenute, il numero esiguo di lavoratori fa sì che ci sia un rapporto diretto tra la Società e i dipendenti e che questi ultimi abbiano costantemente la possibilità di accedere a colloqui e confronti diretti con la Direzione.

Rimane, infine, garantito l'ascolto e il supporto dei lavoratori nelle attività quotidiane da parte dell'Ufficio Gestione Risorse Umane.

Le Politiche relative alla forza lavoro propria sono coerenti con gli strumenti riconosciuti a livello internazionale e pertinenti all'attività svolta da ciascuna Società del Gruppo. Tra questi, in particolare, i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, promuovono attivamente l'inclusione e prevengono ogni forma di discriminazione, adottando un approccio orientato alla tutela e alla valorizzazione dei diritti umani.

Inoltre, mediante tali Politiche, il Gruppo si impegna a garantire pari opportunità, tutelando i gruppi più vulnerabili e offrendo strumenti efficaci per segnalare e affrontare eventuali violazioni.

Come in parte già rappresentato, tutte le Società del Gruppo operano nel rispetto di quanto previsto dalla normativa nazionale e contenuto nei CCNL di riferimento in relazione ai diritti umani.

Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro

Con riferimento alla gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, il Gruppo IBL Banca si è dotato di un servizio di Prevenzione e Protezione, che garantisce la corretta applicazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, compresa la prevenzione e la gestione degli infortuni sul lavoro.

Oltre alle già menzionate politiche messe in atto per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, contrastare le molestie e promuovere le pari opportunità, il Gruppo IBL Banca figura tra i soggetti aderenti alla Carta "Donne in banca: valorizzare la diversità di genere". Tale iniziativa, promossa dall'Associazione Bancaria Italiana, mira a valorizzare la diversità di genere e a sostenere il talento femminile nel settore bancario.

La particolare sensibilità del Gruppo IBL verso il contrasto ad ogni tipologia di discriminazione si riflette nell'inclusione di tali aspetti all'interno delle politiche aziendali. Di seguito si riportano i motivi di discriminazione contemplati nelle politiche.

Motivi di discriminazione contemplati nelle politiche

Motivi di discriminazione contemplati nella politica	
Razza / origine etnica	✓
Colore della pelle	✓
Sesso	✓
Orientamento sessuale	✓
Identità di genere	✓
Disabilità	✓
Età	✓
Religione	✓
Opinioni politiche	✓
Ascendenza nazionale / estrazione sociale	✓
Altre forme di discriminazione	

Il Gruppo attualmente non ha assunto specifici impegni politici relativi all'inclusione e/o azioni positive per le persone appartenenti a gruppi particolarmente a rischio di vulnerabilità nella forza lavoro propria.

I principi di pari opportunità e non discriminazione si riflettono anche nei processi di selezione del personale e avanzamento di carriera. Infatti, il Gruppo IBL adotta politiche interne che basano il reclutamento, l'assegnazione dei ruoli, la formazione e le opportunità di avanzamento sulle qualifiche, competenze, esperienze e tutte le eventuali peculiarità dei singoli dipendenti.

La Responsabile della Direzione Risorse Umane e R.I. è la Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere nonché Presidente del Comitato Guida. In qualità di Responsabile della Direzione Risorse Umane e R.I. è anche a capo della funzione aziendale con potere decisionale sulle tematiche di parità occupazionale e avanzamento di carriera.

Con riferimento alla formazione sulle politiche e sulle pratiche di non discriminazione, nel 2025 sono proseguite le iniziative volte a coltivare una cultura dell'inclusione e della non discriminazione, già avviate lo scorso anno in parallelo al processo di acquisizione della certificazione sulla parità di genere. In particolare, nell'anno oggetto di rendicontazione l'intera popolazione manageriale ha partecipato a un intervento formativo dedicato alla Politica di Diversità, Inclusione e Parità di Genere di IBL Banca.

Ulteriori iniziative di sensibilizzazione su tali temi sono state rese disponibili nella vetrina dell'Academy IBL a tutta la popolazione aziendale. Tra i principali contenuti trattati figurano l'utilizzo di un linguaggio corretto ed inclusivo, la diffusione della cultura del rispetto e il sostegno alla genitorialità.

Il Gruppo IBL Banca tutela il benessere, la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, e in generale di tutti gli utilizzatori delle sedi, garantendo un alto livello qualitativo degli ambienti di lavoro e provvedendo alla costante manutenzione degli stessi.

Nel corso del 2025 gli adeguamenti all'ambiente fisico di lavoro hanno interessato gli impianti di riscaldamento e di raffrescamento della sede di IBL Banca a Roma in Via Venti Settembre. L'intervento ha previsto la sostituzione di due pompe di calore risalenti agli anni '90 con una pompa di nuova generazione che ha permesso di sperimentare una cospicua riduzione dei consumi di gas e un aumento conseguente dei consumi elettrici.

Il principio di non discriminazione nella selezione e nella formazione del personale

Come già menzionato, le valutazioni dei requisiti professionali, sia in fase di selezione che in maniera continuativa nel tempo, vengono effettuate secondo il principio di non discriminazione, così come previsto dal Codice Etico, dal Regolamento del personale e dal Manuale di selezione ed in linea con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea.

Per garantire la liceità delle valutazioni dei requisiti professionali, i colloqui di selezione vengono registrati all'interno di un database che documenta l'iter seguito e l'esito. Tali informazioni vengono successivamente condivise all'interno della Direzione.

Per rafforzare la tutela dei diritti dei lavoratori, il Gruppo ha previsto un meccanismo per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di casi di discriminazione. Nello specifico, il Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna ha la responsabilità di raccogliere le richieste e le segnalazioni del personale; l'Ufficio Gestione Risorse Umane è tenuto ad organizzare colloqui individuali per ascoltare i bisogni dei dipendenti. In linea con l'impegno a promuovere un ambiente di lavoro aperto all'ascolto e fondato sul rispetto della dignità personale, nel mese di marzo 2025 è stato emanato il Regolamento Piano per la prevenzione e gestione delle molestie che ha permesso di strutturare in modo sistematico l'impegno della Banca verso la parità di genere.

Il Gruppo IBL riconosce che lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti rappresenta un valore fondamentale, capace di contribuire non solo alla redditività aziendale, ma anche — e soprattutto — al benessere e alla piena realizzazione professionale delle persone.

Pertanto, annualmente l'Ufficio Formazione e Sviluppo elabora, per tutte le società del Gruppo, dei piani di formazione dedicati allo sviluppo e alla condivisione di competenze. La tipologia di formazione erogata si distingue in:

- comportamentale, volta allo sviluppo di competenze soft;
- tecnica di ruolo, indirizzata al sostegno delle competenze tecniche e delle conoscenze specifiche del ruolo;
- regolamentare, volta ad approfondire le competenze di carattere normativo, prescritte dal quadro normativo di riferimento.

ESRS S1-2 - PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DELLA FORZA LAVORO PROPRIA E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI IN MERITO AGLI IMPATTI

In coerenza con gli obiettivi aziendali e in ottica di continuo miglioramento dell'organizzazione, il Gruppo si impegna ad instaurare relazioni costruttive con il personale promuovendo l'ascolto ed il confronto tra le parti.

Il coinvolgimento avviene sia mediante il confronto diretto con le risorse (es. survey stress lavoro correlato) sia indirettamente con i rappresentanti dei lavoratori (es. con le RSA a livello sindacale e con gli RLS in materia di sicurezza sul lavoro).

Per quanto concerne il confronto diretto, il Gruppo, con cadenza almeno triennale, conduce una valutazione dello stress da lavoro correlato attraverso l'analisi dei cosiddetti eventi sentinella e attraverso la somministrazione di un questionario rivolto a tutta la popolazione aziendale, per indagarne la soddisfazione/insoddisfazione rispetto all'area organizzativa, all'area della conciliazione vita-lavoro e della comunicazione. La somministrazione del questionario, che comprenderà anche una sezione con domande afferenti ai temi di inclusione e parità di genere, è prevista per il 2026.

Inoltre, gli incontri sindacali e le riunioni periodiche annuali, che rientrano nelle forme di coinvolgimento indiretto della forza lavoro propria, rappresentano momenti chiave di interlocuzione tra il Gruppo e i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici. In tale contesto, sul finire del 2025 si sono svolti i primi incontri preliminari di allineamento con le RSA sulle materie demandate dal CCNL del Credito alla contrattazione di secondo livello, in vista di una possibile definizione di un Contratto Integrativo Aziendale (CIA).

Per le Società del Gruppo che non hanno ancora strutturato delle fasi standard di coinvolgimento ripetute nel tempo, gli incontri personalizzati avvengono ogni qualvolta si ritenga necessario rendere partecipe la risorsa di cambiamenti nell'organizzazione, dell'attivazione di nuovi progetti o per valutare insieme le motivazioni di insoddisfazione.

Il Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna assicura lo svolgimento di suddette attività di engagement.

Il Gruppo non prevede un accordo quadro globale o altri accordi specifici tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori in relazione al rispetto dei diritti umani della forza lavoro propria.

Il Gruppo ha valutato l'efficacia del coinvolgimento della propria forza lavoro attraverso le modalità sopracitate. Nel dettaglio, raccogliendo i dati tramite eventi sentinella e i questionari rivolti a tutto il personale, ha potuto misurare il livello di soddisfazione in ambiti chiave come l'organizzazione del lavoro, la conciliazione vita-lavoro e la comunicazione interna.

Inoltre, gli incontri sindacali e le riunioni periodiche annuali hanno rappresentato un'opportunità concreta di dialogo tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori, facilitando il confronto su eventuali criticità e l'individuazione di soluzioni condivise. Da questi momenti di ascolto e scambio possono derivare iniziative mirate a migliorare il benessere e l'engagement dei dipendenti.

Il Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna è a disposizione di chiunque desideri comunicare le proprie preoccupazioni o esigenze. Inoltre, l'Ufficio Gestione Risorse Umane organizza colloqui individuali con la forza lavoro propria, con particolare attenzione alle condizioni lavorative e alle esigenze delle risorse rientranti in categorie vulnerabili (es. legge 68/99, neogenitori, lunghi assenti). In ultimo, attraverso l'adozione del Regolamento Piano per la Prevenzione e Gestione delle molestie, IBL Banca ha introdotto un canale interno disponibile per tutta la forza lavoro propria che intenda segnalare una molestia subita.

Con riferimento alle Società del Gruppo che non hanno previsto un processo strutturato di engagement della forza lavoro propria, si specifica che ad oggi, Moneytec non ritiene necessario implementare strumenti di coinvolgimento diversi dal contatto diretto. Nel momento in cui il numero dei dipendenti o la loro dislocazione divenisse tale da rendere difficoltoso per la direzione mantenere tale modalità operativa, si procederà ad integrarsi con i sistemi predisposti dal Gruppo.

Nel coinvolgere le persone a rischio o in situazioni di vulnerabilità, il Gruppo:

- ha garantito, ove possibile, l'avvicinamento della sede di lavoro al domicilio;
- ha istituito la Banca del tempo;
- ha confermato le flessibilità orarie;
- ha rinnovato l'accordo aziendale in materia di lavoro agile (gestione pre e post evento fino al primo anno di vita del/la bambino/a, ampliamento criteri di estensione del numero di giornate mensili, ecc.);
- ha provveduto alla programmazione di colloqui mirati a trovare una soluzione condivisa con i dipendenti.

Inoltre, il Gruppo garantisce che il coinvolgimento dei propri lavoratori nelle attività di dialogo costruttivo avvenga nel pieno rispetto del principio di non discriminazione, come previsto dal Codice Etico di Gruppo.

Nell'ambito della comunicazione interna, il Gruppo assicura che tutto il personale del Gruppo abbia accesso alla Intranet aziendale dove vengono diffuse informazioni funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, le revisioni normative e organizzative vengono divulgate secondo quanto previsto dallo SNI, nell'ambito del quale è disciplinato il Sistema di Comunicazione Aziendale (c.d. "SCA"), che descrive le modalità attraverso le quali la Capogruppo e le Società del Gruppo emanano:

- le informazioni relative agli aspetti generali della società;
- le disposizioni che disciplinano le diverse fasi dei processi operativi aziendali.

Nel periodo oggetto di rendicontazione non sono stati rilevati conflitti di interesse all'interno della forza lavoro propria.

Il Gruppo opera nel rispetto della normativa esterna e interna per la tutela dei diritti umani di tutti i portatori di interesse coinvolti.

Non sono stati effettuati valutazioni inerenti ai processi di coinvolgimento della forza lavoro propria nei periodi di riferimento precedenti.

ESRS S1-3 - PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI LAVORATORI PROPRI DI SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI

Nonostante non siano emersi impatti negativi rilevanti relativamente alla questione di sostenibilità in oggetto, la Capogruppo ha preventivamente strutturato un sistema di segnalazione, curato dal Servizio Gestione e Amministrazione e Comunicazione Interna, a disposizione di chiunque desideri comunicare le proprie preoccupazioni o esigenze, via mail o mediante incontro diretto. Inoltre, l'Ufficio Gestione Risorse Umane organizza periodicamente cicli di colloqui individuali per ascoltare i bisogni dei dipendenti. Infine, attraverso le relazioni sindacali, il Gruppo si propone di creare occasioni di dialogo e confronto con i sindacati finalizzate al bilanciamento del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e degli obiettivi strategici e di business.

Il sistema di segnalazione (c.d. Whistleblowing) adottato dalle Società del Gruppo è uno degli strumenti messi a disposizione della propria forza lavoro con il fine di prevenire e intercettare atti o fatti che, tra l'altro, possano costituire una violazione della normativa, favorendo e tutelando il comportamento positivo del soggetto che, venuto a conoscenza di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di altro

soggetto (ad esempio collega, responsabile, amministratore) nel corso della propria attività lavorativa, decida di segnalare tali atti o fatti.

Inoltre, il Regolamento Piano per la Prevenzione e Gestione delle molestie definisce l'iter da osservare qualora un lavoratore e/o una lavoratrice voglia presentare una segnalazione in merito ad una molestia.

Le Società del Gruppo mettono a disposizione tali canali attraverso una pagina della Intranet dedicata e accessibile ai propri dipendenti, in cui viene presentato il sistema di segnalazione delle violazioni in vigore e il link alla piattaforma da utilizzare nel caso si volesse effettuare una segnalazione.

Per quanto concerne il presidio strutturato da IBL Banca per le segnalazioni delle molestie, l'indirizzo dedicato alla forza lavoro propria è comunicato all'interno del sopracitato Regolamento disponibile sulla intranet.

Le problematiche e le esigenze sollevate dal personale, sono gestite dal Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna che si attiva per fornire un adeguato supporto al dipendente, nonché trovare soluzioni ad eventuali bisogni.

Nel caso di segnalazioni di molestie, il Comitato Guida del Sistema di Gestione della Parità di Genere, insieme al Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna, verifica la pertinenza della segnalazione e la sussistenza dei presupposti necessari per definire gli opportuni provvedimenti, assicurando la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto segnalante e del soggetto segnalato.

I processi per la gestione delle risorse umane, comprensivi anche delle modalità di comunicazione da parte dei dipendenti delle preoccupazioni o esigenze, senonché delle molestie sono messi a disposizione del personale attraverso la intranet aziendale e, in caso di revisione degli stessi, attraverso comunicazioni specifiche.

ESRS S1-4 - INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI PER LA FORZA LAVORO PROPRIA E APPROCCI PER LA GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI E IL PERSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN RELAZIONE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA, NONCHÉ EFFICACIA DI TALI AZIONI

Con riferimento agli impatti e alle opportunità emerse come rilevanti connessi alla forza lavoro propria, il Gruppo, nel 2025, ha attuato le seguenti azioni:

- **Pubblicazione delle Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo.**
L'adozione di tali Linee Guida, avvenuta a luglio 2025 e recepita da tutte le strutture del Gruppo, assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato e promuove uno stile comunicativo quanto più possibile gentile e neutrale, contribuendo significativamente al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi delle politiche sopracitate.
- **Emanazione del Regolamento Piano per la Prevenzione e Gestione delle molestie.**
L'adozione del Regolamento, a partire da marzo 2025, garantisce ai lavoratori e alle lavoratrici di IBL Banca la possibilità di ricorrere a un processo di segnalazione efficiente ed efficace dei comportamenti contrari alla politica sulla Parità di Genere, assicurando al contempo la massima tutela del o della segnalante.
- **Integrazione della valutazione del rischio connesso alle differenze sulla parità di genere e a violenze e molestie all'interno del DVR.**
Tale integrazione assicura che il rischio connesso alle disparità di genere, così come quello connesso a episodi di violenze e molestie, sia attentamente valutato e presidiato. Tale iniziativa, rivolta a tutte le strutture del Gruppo, è stata implementata nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione.

- **Sostegno alla creazione e diffusione di una cultura della valutazione attraverso iniziative formative mirate.**

L'iniziativa promuove una maggiore consapevolezza sulla strategicità del processo valutativo e sull'importanza di un confronto aperto tra responsabili e collaboratori, elemento essenziale per instaurare una relazione capo–collaboratore efficace e favorire un clima aziendale positivo.

- **Iniziative formative dedicate allo sviluppo professionale di specifiche popolazioni aziendali (es. operatori di filiale).**

Tale iniziativa, già condotta nel corso del 2024 e proseguita nel 2025, mira a contribuire in maniera significativa al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi delle politiche del Gruppo, essendo, anch'essa, applicabile a tutte le strutture del Gruppo sulla base degli specifici ambiti di competenza e responsabilità.

A conferma dell'impegno del Gruppo nel contribuire positivamente allo sviluppo di un ambiente di lavoro sano, equo e inclusivo, nel mese di dicembre 2025 la Capogruppo ha superato positivamente l'audit di sorveglianza, condotto da Certitalia, per il mantenimento della Certificazione per la Parità di genere, ottenuta a dicembre 2024.

Particolarmente positivi sono stati i risultati registrati negli ambiti che riguardano la cultura aziendale, i programmi per la conciliazione tra vita privata e lavorativa e i processi che regolano inclusione e rispetto delle diversità.

Le Società controllate del Gruppo, appartenenti a realtà di dimensioni ridotte, pur non prevedendo iniziative strutturate in tale contesto, partecipano attivamente e contribuiscono alle iniziative della Capogruppo per lo sviluppo e la promozione della cultura d'impresa.

Per il futuro, il Gruppo IBL ha pianificato le seguenti azioni:

- ampliare il “Questionario Stress Lavoro Correlato” con una sezione dedicata alla Parità di Genere al fine di raccogliere i feedback dei lavoratori e delle lavoratrici sul clima aziendale e sull'effettiva percezione del tema. L'attuazione dell'iniziativa è prevista entro dicembre 2026 e riguarderà tutto il personale del Gruppo;
- definire meccanismi di informazione e comunicazione interna volti a promuovere la cultura della paternità, alimentando la consapevolezza dei padri sui diritti riconosciuti dalla legge e sulle politiche di miglior favore adottate da IBL. Tale iniziativa, in linea con gli obiettivi e gli scopi del Gruppo, mira a favorire la richiesta da parte dei padri dei congedi parentali. L'iniziativa sarà a disposizione di tutto il personale del Gruppo e vede il suo orizzonte di applicazione entro dicembre 2026;
- proseguire con le iniziative formative dedicate allo sviluppo professionale di specifiche popolazioni aziendali (es. operatori di filiale) già intraprese nel 2024 e proseguite nel 2025;
- predisporre una survey annuale contenente quesiti specifici dedicati al tema della violenza di genere (quali atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto). Ciò è orientato a verificare la percezione dei lavoratori e delle lavoratrici sul tema delle molestie e della violenza sul lavoro e altresì indagare se si sono verificati episodi di questo tipo che hanno provocato disagio o turbamento, nello svolgimento del proprio lavoro. L'iniziativa, rivolta all'intera popolazione aziendale, mira a essere pienamente operativa entro dicembre 2026.

Con riferimento alle azioni e iniziative supplementari predisposte per produrre impatti positivi in relazione alla forza lavoro propria, per favorire il bilanciamento vita-lavoro, sono state mantenute, anche per il 2025, le flessibilità orarie estese concesse per il Covid.

Inoltre, come già adottato a luglio 2024, con l'entrata in vigore dell'orario settimanale di 37 ore (in precedenza era di 37,5 ore), previsto dall'art.19 dell'Accordo del 23 novembre 2023 di rinnovo del CCNL 19

dicembre 2019, per le Società del Gruppo cui si applica il CCNL del Credito (IBL, BCA, BdS e Real Estate) si è confermata la scelta di ridurre la mezz'ora lavorativa nella giornata del venerdì.

Per quanto concerne l'opportunità di lavorare part-time, è stato previsto che, a livello di Gruppo, previo il benessere del/della responsabile:

- per le Strutture diverse dalle filiali, possono essere concesse forme di part-time verticale, orizzontale o miste per non più di 12 mesi. La durata oraria tiene conto delle necessità della struttura e comunque non può essere inferiore a 4 ore giornaliere e deve essere inserita nella fascia oraria 8:00-13:30. Se compatibile con le esigenze organizzative e lavorative della struttura, può essere concessa la flessibilità in ingresso e in uscita entro i limiti dell'orario full-time;
- presso le filiali, in ragione dell'attività svolta, di norma il part time non viene autorizzato, a meno che non si tratti di situazioni eccezionali e comprovate, per le quali comunque il part-time non viene dato per più di 6 mesi e sempre. La forma di part-time prevista in questo caso è 9:00 – 13:30 senza flessibilità.

Il part-time è concesso prioritariamente al/alla lavoratore/lavoratrice:

- con coniuge o convivente, figli o genitori affetti da patologie oncologiche cronico degenerative ingravescenti;
- che assiste una persona convivente con totale o permanente inabilità al lavoro;
- con figlio/a (naturale-adottivo/a-in affidò) convivente con età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- che lo richiede per motivi di frequenza a corsi universitari o master.
- Inoltre, per la durata di un anno (1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025), tutto il personale con contratto a tempo indeterminato, appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi della Società IBL Banca, ad eccezione di quello in servizio presso le Filiali Commerciali, ha potuto richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro scegliendo tra le seguenti articolazioni, beneficiando di un meccanismo di incentivazione economica:
- part-time verticale: 80% ossia 30 ore settimanali di lavoro (riduzione di una giornata lavorativa pari a 7,5 ore indipendentemente dalla scelta del giorno della settimana)
- part-time orizzontale: (i) 80% ossia 30 ore settimanali di lavoro (5 giorni per 6 ore al giorno in regime di no-break);
- (ii) 73,3% ossia 27 ore e 30 minuti settimanali di lavoro (5 giorni per 5 ore e 30 minuti al giorno).

Infine, nel maggio 2025 le Società del Gruppo hanno previsto delle parziali modifiche alle "Regole di fruizione delle ferie per il corretto svolgimento del lavoro straordinario e delle missioni" prevedendo la possibilità di effettuare ore aggiuntive di lavoro previo accordo con il/la proprio/a Responsabile, sempre nel limite massimo di ore aggiuntive stabilito dall'art. 110 del CCNL del Credito e dall'art. 148 del CCNL del Commercio.

Inoltre, le stesse hanno provveduto a incentivare il consumo delle ferie maturate negli anni precedenti e la programmazione di un numero di giorni di ferie almeno pari a quelli spettanti nel 2024.

Le azioni adottate vengono valutate sulla base delle adesioni da parte del personale e dai feedback personali rilasciati dalle risorse nei momenti di confronto organizzati dalla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali.

Per l'adozione delle azioni già attuate e per quelle pianificate, il Gruppo ha previsto il ricorso alle risorse e competenze interne, valorizzando il proprio capitale umano senza prevedere specifici stanziamenti di risorse finanziarie in termini di spese operative e/o in conto capitale.

Al fine di sostenere l'opportunità rilevante relativa ai risparmi economici derivanti dall'aumento dei tassi di retention e dalla riduzione del turnover del personale — e quindi dalla diminuzione dei costi di ricerca e formazione di nuove risorse — il Gruppo prevede:

- la definizione di programmi per lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- l'introduzione di misure flessibili dell'orario lavorativo per favorire un migliore equilibrio tra vita privata e professionale;
- l'implementazione della piattaforma Whistleblowing all'interno della intranet aziendale per far sì che il dipendente possa effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti;
- l'ascolto diretto delle esigenze dei propri dipendenti, con l'obiettivo di migliorare l'ambiente lavorativo;
- la creazione di occasioni di dialogo e confronto con le Rappresentanze Sindacali, finalizzate al bilanciamento di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, e con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per quanto riguarda le questioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Oltre al miglioramento dell'equilibrio tra vita personale e lavoro, le azioni sopracitate supportano il benessere organizzativo e contribuiscono alla creazione di una cultura aziendale condivisa in cui il rapporto con il personale sia fondato sulla fiducia e sul rispetto reciproco.

Tra le altre, le stesse mirano anche al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. A titolo esemplificativo, l'ottenimento della certificazione di parità UNI/PdR 125:2022 contribuisce all'obiettivo n.5 "Parità di Genere"; mentre, la formazione in ambito ESG incrementa la consapevolezza dei destinatari in merito alla totalità degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Con riferimento agli impatti rilevanti positivi individuati, le attività di formazione vengono gestite dall'Ufficio Formazione e Sviluppo, come previsto dal Regolamento Formazione del Personale del Gruppo IBL Banca, in collaborazione con il Servizio Sviluppo e Compensation²⁵ che, tra le altre, stabilisce le metodologie più adeguate all'erogazione dei corsi di formazione, curandone lo sviluppo e l'aggiornamento, e le funzioni Risorse Umane delle singole Società del Gruppo.

Nell'ottica di promuovere lo sviluppo continuo delle competenze del personale e di rispondere in modo mirato alle esigenze formative specifiche delle diverse aree, i Responsabili di Servizio/Ufficio possono segnalare la necessità di partecipazione e/o di erogazione di specifici corsi di formazione.

Per quanto concerne le tematiche di congedi familiari, modalità flessibili dell'orario di lavoro e promozione della cultura consapevole sui luoghi di lavoro, esse sono di competenza degli Uffici del Servizio Gestione, Amministrazione e Comunicazione Interna.

La gestione degli impatti rilevanti individuati si basa prevalentemente sull'impiego di competenze e risorse umane interne.

²⁵ Per quanto riguarda le seguenti Banche Società: Capogruppo IBL Banca, BCA Banca, Banca di Sconto, IBL Servicing, IBL Real Estate, IBL Assicura.

ESRS S1-6 - CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA

Si fornisce nella tabella sottostante il numero dei dipendenti del Gruppo IBL ripartiti per Società di appartenenza, al 31 dicembre 2025.

Inoltre, si evidenzia che dal 1° settembre 2025 Banca di Sconto è stata interessata da una cessione di ramo d'azienda a favore della Capogruppo, a seguito della quale il relativo personale è stato trasferito alla stessa.

I dipendenti del Gruppo

	<i>u.m.</i>	<i>Totale dipendenti</i>	
		<i>2024</i>	<i>2025</i>
IBL Banca S.p.A.	<i>Nr. Dipendenti</i>	719	760
IBL Assicura S.r.l.		3	3
Banca Credito Attivo S.p.A.		88	96
IBL Servicing S.p.A.		10	10
IBL Real Estate S.r.l.		10	10
Banca di Sconto S.p.A.		65	0
Moneytec S.r.l.		14	20
Credit Factor S.p.A.		58	66
Creditis S.p.A.		-	61
Fincentro Finance S.p.A.		-	8
Totale		967	1.034

Di seguito si rappresentano i dati relativi al genere dei dipendenti delle Banche e Società del Gruppo per il 2025. I dati confermano la forza delle risorse umane del Gruppo IBL Banca con oltre 1000 dipendenti, di cui il 54,7% sono donne.

I dipendenti del Gruppo ripartiti per genere

Genere	<i>u.m.</i>	IBL Banca	IBL Assicura	Banca Credito Attivo	IBL Servicing	IBL Real Estate	Banca di Sconto	Moneytec	Credit Factor	Totale per genere
2024										
Uomini	Nr. Dipendenti	298		57	2	7	28	8	19	419
Donne		421	3	31	8	3	37	6	39	548
Altro										
Non comunicato										
Totale per Paese (Italia)		719	3	88	10	10	65	14	58	967

Genere	u.m.	IBL Banca	IBL Assicura	Banca Credito Attivo	IBL Servicing	IBL Real Estate	Banca di Sconto	Moneytec	Credit Factor	Creditis	Fincentro Finance	Totale per genere
2025												
Uomini	Nr. Dipendenti	323		60	2	7		11	24	40	1	468
Donne		437	3	36	8	3		9	42	21	7	566
Altro												
Non comunicato												
Totale per Paese (Italia)		760	3	96	10	10	0	20	66	61	8	1.034

Di seguito si rappresentano le informazioni sui dipendenti in base al tipo di contratto, suddivisi per genere al 31 dicembre 2025.

I dipendenti del Gruppo, ripartiti per genere, in base al tipo di contratto

Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
2024				
Numero di dipendenti (in numero di persone/ETP)				
548	419			967
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)				
535	404			939
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)				
13	15			28
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)				
0	0			0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)				
510	418			928
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)				
38	1			39

Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
2025				
Numero di dipendenti (in numero di persone/ETP)				
566	468			1.034
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)				
554	455			1009
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)				
12	13			25
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)				
0	0			0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)				
506	462			968
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)				
60	6			66

La tabella seguente fornisce le informazioni sui dipendenti in base al tipo di contratto, suddivisi per regione (nord, centro, sud) di appartenenza²⁶.

²⁶ Per "nord" si considerano le seguenti regioni: Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta e Veneto.

I dipendenti del Gruppo ripartiti per area territoriale

	IBL Banca	IBL Assicura	Banca Credito Attivo	IBL Servicing	IBL Real Estate	Banca di Sconto	Moneytec	Credit Factor	Totale
2024									
Numero di dipendenti (in numero di persone/ETP)									967
Nord	89		8	10			14		121
Centro	514	3	39		10	64		58	688
Sud	116		41			1			158
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)									939
Nord	83		8	10			13		114
Centro	501	2	36		10	64		58	671
Sud	112		41			1			154
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)									28
Nord	6						1		7
Centro	13	1	3						17
Sud	4								4
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)									0
Nord									0
Centro									0
Sud									0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)									928
Nord	84		8	7			13		112
Centro	487	2	39		10	64		58	660
Sud	114		41			1			156
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)									39
Nord	5			3			1		9
Centro	27	1							28
Sud	2								2

Per "centro" si considerano le seguenti regioni: Toscana, Umbria, Marche, Lazio.

Per "sud" di considerazione le seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

	IBL Banca	IBL Assicura	Banca Credito Attivo	IBL Servicing	IBL Real Estate	Banca di Sconto	Moneytec	Credit Factor	Creditis	Fincentro Finance	Totale
2025											
Numero di dipendenti (in numero di persone/ETP)											1.034
Nord	87		9	10			5		61		172
Centro	560	3	46		10		15	66			700
Sud	113		41							8	162
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)											1.009
Nord	82		8	10			5		60		165
Centro	554	2	43		10		14	66			689
Sud	108		39							8	155
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)											25
Nord	5		1						1		7
Centro	6	1	3				1				11
Sud	5		2								7
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)											0
Nord											0
Centro											0
Sud											0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)											968
Nord	82		9	7			4		61		163
Centro	510	2	45		10		15	64			646
Sud	110		41							8	159
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)											66
Nord	5			3			1				9
Centro	50	1	1					2			54
Sud	3										3

Si rappresenta di seguito il numero dei dipendenti che hanno lasciato le Banche e Società del Gruppo IBL nel corso del 2025 che, in rapporto al numero totale di dipendenti del Gruppo, offre una vista del “tasso di avvicendamento”.

Il tasso di avvicendamento

Nr. Dipendenti che hanno lasciato l'impresa	Nr. Dipendenti totali	Tasso di avvicendamento
2024		
56	967	5,79%
2025		
135	1.034	13,06%

Con riferimento alle metodologie e alle ipotesi utilizzate per la compilazione dei dati, si specifica che:

- i dati sono stati compilati per numero di persone;
- la compilazione è avvenuta considerando i dati al 31 dicembre 2025;
- non sono necessarie informazioni contestuali per la comprensione dei dati.

I dati forniti corrispondono con il dato al 31/12/2025 presente a Bilancio.

Il riferimento in bilancio risiede nella voce: "Costi di produzione per il personale", così rappresentata:

- salari e stipendi
- oneri sociali
- trattamento di fine rapporto
- trattamento di quiescenza e simili
- trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza, altri costi del personale.

ESRS S1-9 – METRICHE DELLA DIVERSITÀ

Le tabelle in calce indicano la ripartizione per genere dell'alta dirigenza del Gruppo, sia in termini assoluti che percentuali. In particolare, si specifica che per "Alta Dirigenza" si intendono le prime linee aziendali. Nel redigere l'informativa relativa al genere tra i membri dell'alta dirigenza, il Gruppo considera il livello al di sotto degli organi di amministrazione, direzione e controllo. Si specifica che non sono previsti un primo e secondo livello.

L'Alta Dirigenza ripartita per genere (valore assoluto)

Nr. Donne alta dirigenza	Nr. Uomini alta dirigenza	Totale alta dirigenza
2024		
3	22	25
2025		
3	37	40

L'Alta Dirigenza ripartita per genere (valore percentuale)

% Donne alta dirigenza	% Uomini alta dirigenza
2024	
12%	88%
2025	
7,50%	92,50%

Le seguenti tabelle rappresentano la ripartizione dei dipendenti del Gruppo IBL per età.

I dipendenti del Gruppo ripartiti per età (gli under 30)

Nr. Dipendenti under 30	Nr. Totale di dipendenti	Distribuzione (Nr. Dip. under 30/Nr. Tot. Dip.)
2024		
53	967	5,48%
2025		
52	1.034	5,03%

I dipendenti del Gruppo ripartiti per età (gli over 30 e under 50)

Nr. Dipendenti tra i 30 e i 50 anni	Nr. Totale di dipendenti	Distribuzione (Nr. Dip. tra 30 e 50 anni/Nr. Tot. Dip.)
2024		
721	967	74,56%
2025		
727	1.034	70,31%

I dipendenti del Gruppo ripartiti per età (gli over 50)

Nr. Dipendenti over 50	Nr. Totale di dipendenti	Distribuzione
2024		
193	967	19,96%
2025		
255	1.034	24,66%

ESRS S1-13 - METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

La tabella seguente mostra la rappresentazione quantitativa dei dipendenti che, nel corso del 2025, sono stati soggetti a valutazioni delle proprie prestazioni in ottica di revisione e sviluppo della propria carriera.

I dipendenti che hanno partecipato a revisioni dei propri percorsi di carriera

Nr. Totale di dipendenti	Nr. Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche	% dei dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche	Nr. Donne che hanno partecipato a revisioni periodiche	% Donne che hanno partecipato a revisioni periodiche	Nr. Uomini che hanno partecipato a revisioni periodiche	% Uomini che hanno partecipato a revisioni periodiche
2024						
966	863	89%	485	50%	378	39%
2025						
1.034	819	79,21%	451	43,62%	368	35,59%

Invece, di seguito, si rappresentano le ore di formazione erogate, ripartite per genere e per livello di inquadramento professionale.

Le ore di formazione per dipendente

Ore totali di formazione	Nr. Medio di ore di formazione per dipendente	Nr. Dipendenti donna	Ore di formazione dipendenti donna	Nr. Medio di ore di formazione per dipendenti donna	Nr. Dipendenti uomo	Ore di formazione dipendenti uomo	Nr. Medio di ore di formazione dipendenti uomo
2024							
28.952	29,94	548	15.207	27,75	419	13.725	32,76
2025							
24.357,56	23,56	566	12.520,08	22,12	468	11.837,48	25,29

Le ore di formazione per inquadramento professionale

Categoria di dipendenti	Nr. Dipendenti per categoria	Ore di formazione per categoria	Numero medio di ore di formazione
2024			
Dirigenti	25	213	8,52
Quadri	179	6.436	35,96
Dipendenti	762	22.166	29,10
2025			
Dirigenti	31	85,81	2,77
Quadri	202	4.168	20,63
Dipendenti	801	20.101	25,09

ESRS S1-14 – METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

Con riferimento al numero di lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza implementato dal Gruppo IBL, si segnala che tutti sono oggetto di tale copertura (come mostrato nella tabella che segue).

I numeri del sistema di gestione della salute e sicurezza

Nr. Lavoratori propri	Nr. Lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza	% lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza
2024		
967	967	100%
2025		
1.034	1.034	100%

Nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione non si sono verificati decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro all'interno del Gruppo. Per quanto concerne il numero di infortuni, di seguito se ne rappresentano i dati quantitativi.

Il tasso di infortuni

Nr. Lavoratori propri	Nr. Lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza	% lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza
2024		
967	8	0,83%
2025		
1.034	10	0,97%

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza è regolarmente sottoposto ad audit, l'ultimo dei quali effettuato da una società di consulenza esterna (Deloitte) tra ottobre e dicembre 2024.

ESRS S1-15 - METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

La generalità dei dipendenti del Gruppo ha diritto ai permessi previsti dalla legge e dai CCNL applicati.

Di seguito, inoltre, si rappresentano il numero dei dipendenti (anche ripartito per genere) che hanno usufruito di congedi per motivi familiari.

I numeri dei congedi per motivi familiari

u.m	Totale Dipendenti aventi diritto	Dipendenti aventi diritto che ne hanno usufruito	% Dipendenti aventi diritto che ne hanno usufruito
2024			
Nr. Dipendenti	967	162	16,75%
2025			
Nr. Dipendenti	1.034	119	11,51%

I numeri dei congedi per motivi familiari (ripartiti per genere)

u.m	Donne che hanno usufruito dei congedi	% Donne che hanno usufruito dei congedi	Uomini che hanno usufruito dei congedi	% Uomini che hanno usufruito dei congedi
2024				
Nr. Dipendenti	127	13,13%	35	3,62%
2025				
Nr. Dipendenti	106	18,73%	13	2,78%

ESRS S1-16 – METRICHE DI RETRIBUZIONE (DIVARIO RETRIBUTIVO E RETRIBUZIONE TOTALE)

Di seguito, si rappresenta il dato quantitativo relativo al divario retributivo di genere, calcolato come la differenza tra i livelli retributivi medi orari corrisposti ai lavoratori di sesso maschile e a quelli di sesso femminile, espressa in rapporto al livello retributivo medio orario dei lavoratori di sesso maschile:

Divario retributivo tra dipendenti di sesso maschile e dipendenti di sesso femminile

Retribuzione oraria media donne	Retribuzione oraria media uomini	% Divario retributivo
2024 ²⁷		
41.965,11 €	54.396,89 €	23%
2025		
17,30 €	18,90 €	8,51%

Si rappresenta, inoltre, il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti. Quest'ultimo dato è stato calcolato considerando la RAL e la remunerazione variabile annua, senza includere il salario annuo più elevato.

Rapporto tra persona con salario più elevato e retribuzione mediana dei dipendenti

Salario Annuo più elevato	Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti	Rapporto
2024		
1.473.370,81 €	41.164,55 €	35,79
2025		
578.345 €	42.281 €	13,68

Di seguito, si riporta, una ripartizione del divario retributivo di genere per categoria di dipendenti, calcolato considerando nella prima tabella lo stipendio di base, mentre nella seconda tabella le componenti complementari o variabili.

²⁷ Il divario retributivo calcolato lo scorso anno ha tenuto in considerazione la retribuzione media annua delle e dei dipendenti.

Divario retributivo di genere per categoria di dipendenti – stipendio di base

Categoria di dipendenti	Remunerazione oraria media donne	Remunerazione oraria media uomini	Divario retributivo
2024 ²⁷			
Dirigenti	122.181,67 €	153.641,51 €	20%
Quadri	65.294,13 €	65.234,96 €	0%
Impiegati	38.063,60 €	38.805,55 €	2%
2025			
Dirigenti	61,27 €	66,23 €	7,48%
Quadri	29,80 €	32,07 €	7,10%
Impiegati	16,89 €	17,29 €	2,28%

Divario retributivo di genere per categoria di dipendenti – componenti variabili/complementari

Categoria di dipendenti	Remunerazione oraria variabile/complementare donne	Remunerazione oraria variabile/complementare uomini	Divario remunerazione variabile/complementare
2024 ²⁷			
Dirigenti	15.665,74 €	31.935,60 €	51%
Quadri	3.384,07 €	3.326,15 €	2%
Impiegati	1.462,05 €	1.528,32 €	4%
2025			
Dirigenti	10,01 €	20,86 €	52,01%
Quadri	4,19 €	2,17 €	-93,58%
Impiegati	0,70 €	0,77 €	8,65%

Nel fornire le informazioni sui divari retributivi:

- è stata considerata la Retribuzione oraria media lorda del personale dipendente in forza al 31/12/2025 (escludendo gli stagisti);
- i valori aggregati sono stati ottenuti calcolando la media dei dati trasmessi esclusivamente dalle Società del Gruppo che hanno fornito le informazioni;
- rispetto ai valori comparativi, nel 2025 il divario retributivo di genere è stato determinato applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti} - \text{media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti}}{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti}} \times 100$$

- non è stata necessaria l'applicazione di una metodologia per ridurre i differenti poteri d'acquisto in quanto il paese di riferimento è esclusivamente l'Italia.

ESRS S1-17 - INCIDENTI, DENUNCE E IMPATTI GRAVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Nell'anno oggetto di Rendicontazione non sono stati segnalati all'interno del Gruppo episodi di discriminazione. A tal riguardo, non si sono registrati reclami/denunce da parte dei dipendenti con riferimento a incidenti in materia di diritti umani e/o di discriminazione.

ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali

ESRS 2 SBM-2 - INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI D'INTERESSI

Il Gruppo IBL Banca riconosce i consumatori e gli utenti finali come stakeholder chiave e ne tutela gli interessi, le opinioni e i diritti, inclusi i diritti umani, attraverso un approccio strategico orientato alla sicurezza, all'efficienza e all'innovazione digitale.

ESRS 2 SBM-3 - IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

Gli impatti, i rischi e le opportunità di seguito descritti originano dall'operatività di ciascuna Società appartenente al Gruppo. Pertanto, la presente informativa include tutti i clienti ed i potenziali clienti del Gruppo IBL Banca che possono subire impatti rilevanti connessi alle operazioni proprie del Gruppo e della catena del valore, anche attraverso i prodotti e servizi offerti ed i rapporti commerciali intrattenuti.

A esito dell'analisi di rilevanza di impatto svolta nel 2024, è emerso come rilevante il seguente impatto negativo:

Impatti negativi rilevanti – Consumatori e utilizzatori finali

ESRS tematico	Sotto - tema	Impatto	Negativo/ positivo	VC/00
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Riservatezza	<i>Denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti</i>	Negativo	00

L'impatto negativo in questione è connesso a singoli incidenti di natura informatica e/o a possibili criticità nei processi interni di gestione delle informazioni.

Tuttavia, le Società del Gruppo, nella conduzione dei propri business, si impegnano a garantire la tutela del diritto alla privacy e alla protezione dei dati dei clienti, adottando una struttura organizzativa efficace ed un'infrastruttura tecnologica innovativa per prevenire e mitigare i danni di eventuali incidenti, in linea con la propensione al rischio informatico definita al livello aziendale. In particolare, il Servizio ICT Management & Innovation della Capogruppo e le eventuali omologhe funzioni delle Società del Gruppo (ove istituite), garantiscono la riservatezza e l'integrità dei dati conferiti mediante l'utilizzo di specifici protocolli di sicurezza IT e dall'insieme delle soluzioni di Business Continuity e dei meccanismi di Crisis Management.

Inoltre, mediante la nomina del Data Protection Officer e l'adozione di una specifica normativa interna in ambito "privacy", il Gruppo si è adeguato ai requisiti normativi in materia di Data Protection previsti dal Regolamento europeo 679/2016 (GDPR – General Data Protection Regulation) e dalla normativa italiana compatibile (D.lgs. 196/2003 e relativi provvedimenti dell'Autorità Garante).

Per quanto concerne l'operatività di Monytec, sebbene la stessa non incida direttamente sulla tutela della riservatezza degli utenti finali, può comunque generare potenziali effetti indiretti. Nello specifico, Monytec sviluppa e offre soluzioni software e servizi di consulenza tecnica per l'ottimizzazione dei processi aziendali e la gestione e protezione dei dati per imprese e enti pubblici. Attraverso gli strumenti forniti, tali organizzazioni trattano dati personali che richiedono adeguati livelli di sicurezza e protezione.

Per tal motivo, Moneytec si impegna a garantire la sicurezza delle informazioni, riducendo le vulnerabilità del software e implementando strumenti avanzati, come la blockchain, per la gestione del consenso informato. Inoltre, con l'integrazione del servizio di "Test Automation", l'azienda assicura qualità, velocità e

affidabilità in ogni fase del processo. I professionisti di Moneytec operano costantemente nella ricerca dell'ottimizzazione dei processi di front e back office, con l'obiettivo di ridurre costi, tempi e impiego di risorse.

Dall'analisi di rilevanza di impatto è altresì emerso come rilevante il seguente impatto positivo:

Impatti positivi rilevanti – Consumatori e utilizzatori finali

ESRS tematico	Sotto - tema	Impatto	Negativo/ positivo	VC/00
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Accesso a informazioni (di qualità)	<i>Attrazione di nuovi clienti e consolidamento delle relazioni con quelli esistenti attraverso un miglioramento della user experience e il supporto ad un'agevole comprensione delle potenzialità dei prodotti/servizi offerti</i>	Positivo	00

Tale impatto è strettamente correlato all'operatività e all'impegno del Gruppo nel garantire ai propri clienti un'offerta di prodotti e servizi personalizzati e in costante evoluzione, in modo da rispondere in maniera efficace alle loro esigenze finanziarie. In quest'ottica, le Società del Gruppo non si limitano a individuare e proporre le soluzioni più idonee, ma si dedicano anche a un'attività strutturata di accompagnamento e informazione, finalizzata a rendere i clienti pienamente consapevoli delle caratteristiche, delle funzionalità e dei benefici dei prodotti e servizi offerti. Tale approccio contribuisce a rafforzare la fiducia, migliorare la qualità della relazione e sostenere una fruizione responsabile e trasparente delle soluzioni messe a disposizione.

A esito dell'analisi di rilevanza finanziaria, i rischi e le opportunità emersi come rilevanti non risultano derivare dagli impatti sui consumatori e sugli utenti finali. Si rappresentano di seguito i rischi e le opportunità rilevanti che, qualora si verificassero, potrebbero avere impatti sul business del Gruppo.

Rischi rilevanti – Consumatori e utilizzatori finali

ESRS tematico	Sotto - tema	Rischio	Orizzonte temporale	Effetto	Probabilità	VC/00
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per utilizzatori finali	<i>Perdite finanziarie legate a violazioni di norme in materia di trasparenza</i>	Breve termine	Estremo	Molto probabile	00

Opportunità rilevanti – Consumatori e utilizzatori finali

ESRS tematico	Sotto - tema	Opportunità	Orizzonte temporale	Effetto	Probabilità	VC/00
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Accesso a prodotti e servizi	<i>Aumento dei proventi derivanti dalla concessione di finanziamenti a impatto sociale (es. CQS)</i>	Medio termine	Estremo	Molto probabile	00

Il Gruppo si impegna a costruire e consolidare rapporti di fiducia, basati su reciproca e duratura soddisfazione con i clienti. L'obiettivo è operare al loro servizio, comprendendone bisogni e preferenze e adottando sempre comportamenti corretti, trasparenti e responsabili. Sulla base della valutazione di rilevanza finanziaria e del modello di business delle Società del Gruppo, tutti i clienti ed i potenziali clienti, che hanno accesso ai prodotti e ai servizi del Gruppo, possono essere esposti a rischi legati a violazioni di norme in materia di trasparenza, in relazione alle specifiche attività delle Società del Gruppo. Pertanto, al fine di garantire il corretto trattamento del cliente, evitando in particolare l'adozione di pratiche di marketing e di sviluppo del prodotto non orientate a rispondere ai bisogni delle persone e l'uso di strumenti di comunicazione che non garantiscono la dovuta chiarezza, il Gruppo ha diffuso nel tempo la cultura dell'accessibilità e della trasparenza presso tutti i livelli dell'impresa e ha definito stringenti procedure di controllo che coinvolgono le diverse strutture aziendali.

A titolo esemplificativo, per quanto concerne specialmente le interazioni con la clientela "retail", in conformità con la normativa interna, durante la fase iniziale di avvio della relazione commerciale l'addetto di Filiale/Intermediario del Credito è tenuto a fornire al cliente la documentazione informativa, predisposta dal Gruppo IBL Banca, sulle principali caratteristiche del prodotto richiesto e sui relativi rischi. Nello specifico viene fornito al cliente la seguente documentazione:

- scheda informativa del Prodotto, contenente le caratteristiche generali del prodotto e i documenti necessari per procedere con la richiesta;
- guida ABF (Arbitro Bancario Finanziario);
- guida Pratica sul Credito ai Consumatori - Banca d'Italia;
- guida "La Centrale dei rischi in parole semplici" - Banca d'Italia;
- prospetto tassi effettivi medi globali ai sensi della legge sull'usura (TEGM).

Parallelamente, nel settore assicurativo, IBL Assicura prevede che l'addetto di Filiale/Intermediario assicurativo fornisca al cliente la documentazione precontrattuale e contrattuale predisposta da IBL Banca sulla base delle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.

Al contempo, Società quali Credit Factor S.p.A, nel rapporto con i debitori, si impegnano a fornire tutte le informazioni relative all'origine e alla composizione del debito. La società illustra chiaramente le modalità e le tempistiche di pagamento previste, evidenziando eventuali condizioni che possono rendere più sostenibile il rimborso per il debitore. Allo stesso modo, vengono illustrate le conseguenze, sia legali che finanziarie, nel caso in cui il debitore non rispetti gli impegni concordati.

I comportamenti attuati dal Gruppo, consentono ai clienti di prendere scelte consapevoli e allineate alle reali necessità.

Per quanto concerne l'opportunità rilevante, il Gruppo ritiene che l'ampliamento dell'accesso al credito sia un'importante opportunità per le famiglie e ne costituisca concreta possibilità di miglioramento della condizione economica con positive ricadute di carattere sociale. Per questo il Gruppo ha puntato e continua a puntare su strategie di business che investono, principalmente, in prodotti che favoriscono l'inclusione finanziaria. Infatti, l'attività core di IBL Banca, Banca di Sconto, Creditis e Fincentro Finance, basata sull'erogazione di finanziamenti tramite la cessione del quinto, contribuisce in modo significativo all'ampliamento dell'accesso al credito per lavoratori dipendenti e pensionati, attraverso soluzioni personalizzate e trasparenti.

Inoltre, Banca Credito Attivo, con la propria offerta rivolta a privati, famiglie, giovani, imprese e professionisti, rafforza la capacità del Gruppo di generare proventi da prodotti finanziari con impatto sociale, ampliando il bacino di beneficiari e sostenendo esigenze economiche diversificate.

ESRS S4-1 - POLITICHE CONNESSE AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI

Al fine di gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti relative ai consumatori e sugli utilizzatori finali, il Gruppo si è dotato di specifiche Politiche volte ad assicurare ai clienti un'informazione chiara e accessibile, che garantisca l'esatta percezione di tutte le caratteristiche dei servizi offerti, la loro confrontabilità con altre offerte, la comprensione dei loro diritti e le modalità con cui possono essere applicati nel concreto.

A tal fine, il Gruppo ha adottato la "Policy di Gruppo in materia di trasparenza", la quale prevede che le relazioni del Gruppo con la clientela siano improntate a criteri di buona fede e correttezza. Ciascuna Banca del Gruppo è, dunque, responsabile della compilazione, dell'aggiornamento e dell'archiviazione della documentazione di trasparenza da mettere a disposizione della clientela nei locali aperti al pubblico (filiali, uffici di rappresentanza, negozi finanziari), e, ove previsto, sul proprio sito web.

Le Banche del Gruppo garantiscono che il personale a contatto con la clientela rispetti gli obblighi di trasparenza nelle fasi precontrattuale e contrattuale, illustrando caratteristiche, rischi e costi dei prodotti, chiarendo i diritti dei clienti e fornendo la documentazione necessaria. Assicurano, inoltre, che i clienti possano valutare adeguatamente le informazioni prima di vincolarsi contrattualmente, rispettano le iniziative di autoregolamentazione adottate, consegnano la documentazione obbligatoria con le relative sottoscrizioni e mantengono un'adeguata conoscenza normativa e procedurale. In aggiunta, la Policy prevede che ciascuna Banca assicuri un'adeguata assistenza alla clientela anche nelle fasi successive alla vendita.

Contestualmente alla Policy in materia di trasparenza, il Gruppo ha adottato la Policy di Gruppo "Governare e controllo dei prodotti bancari". Tale Policy definisce i requisiti e le regole per l'approvazione, distribuzione e monitoraggio di nuovi Prodotti/Servizi, incluse nuove attività e mercati, in conformità con le linee guida EBA e le disposizioni di Banca d'Italia. La Policy delinea, inoltre, i ruoli e le responsabilità delle Unità Organizzative coinvolte e prevede controlli specifici per garantirne l'osservanza. Le regole devono essere applicate in modo proporzionato, tenendo conto della complessità dei prodotti e del mercato di riferimento, con un modello di governance che tuteli gli interessi dei Clienti e minimizzi i conflitti di interesse.

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

Mediante le Policy di cui sopra ed in coerenza con i principi del Codice Etico in materia, il Gruppo ricerca la soddisfazione del cliente, tramite un'offerta di prodotti che sia il più possibile coerente con le sue effettive esigenze offrendogli soluzioni adeguate e appropriate alle sue richieste, nel rispetto della sua sfera di riservatezza, coltivando rapporti improntati alla fiducia reciproca e alla lealtà, fondati su informazioni corrette e trasparenti. Il Gruppo si assicura che il cliente sia nelle condizioni di comprendere le caratteristiche dei servizi e dei prodotti che gli vengono offerti o di cui sta usufruendo.

Il Gruppo si impegna a fornire tempestivo riscontro ai reclami dei clienti, mirando alla risoluzione delle controversie secondo modalità che ne assicurino il soddisfacimento sostanziale e non meramente formale.

Il rapporto con i propri clienti è altresì improntato nel rispetto della loro riservatezza e consenso; pertanto, anche le attività di marketing e le comunicazioni pubblicitarie vengono effettuate solo in presenza del prescritto consenso, assicurando la costante aderenza alle disposizioni di legge in materia.

Le politiche del Gruppo, incluse quelle che incidono sui consumatori e sugli utilizzatori finali, sono conformi alla normativa nazionale e europea vigente.

Inoltre, anche considerato l'industry nel quale il Gruppo opera, lo stesso si impegna a fornire informazioni sulle modalità di trattamento dei dati personali in modo assolutamente trasparente, evita i conflitti di interesse, anche solo potenziali, con i clienti e contrasta i fenomeni di riciclaggio di proventi derivanti da attività illecite, escludendo qualunque tipo di relazione con soggetti implicati in tali attività.

Le indicazioni contenute all'interno delle sopracitate Politiche sono applicabili alle Banche del Gruppo IBL, previa approvazione del documento da parte dei Consigli di Amministrazione delle Singole Entità del Gruppo.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che incidono sui principi fondamentali del documento seguono il medesimo iter approvativo.

Attraverso l'attuazione delle Politiche, il Gruppo si impegna a rispettare altre disposizioni previste dall'ordinamento, quali, a titolo esemplificativo:

- Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti del 29 luglio 2009 e successivi aggiornamenti;
- Orientamenti Banca d'Italia per gli intermediari relativi ai dispositivi di governance e di controllo sui prodotti bancari al dettaglio (POG);
- Direttiva (UE) 2014/65 (MiFID II).

Nella definizione di tali politiche, il Gruppo tiene conto degli interessi degli stakeholder, raccogliendo e analizzando le istanze provenienti dai canali fisici e digitali messi a disposizione ai clienti e agli altri portatori di interesse per esprimere esigenze o formulare richieste specifiche. Inoltre, il Gruppo valorizza i pareri e i suggerimenti emersi dai dialoghi diretti con la propria clientela e/o potenziale tale, integrando suggerimenti e osservazioni utili al miglioramento continuo dell'offerta e dei processi.

Le Banche e le Società del Gruppo pubblicano sul proprio sito internet il Codice Etico, al fine di rendere edotti i propri stakeholder dei valori guida e delle norme di comportamento che i dipendenti devono seguire nell'esercizio delle proprie funzioni. La Policy di Gruppo "Governare e controllo dei prodotti bancari" e la "Policy di Gruppo in materia di trasparenza" sono, invece, rese disponibili a tutto il personale mediante pubblicazione sulla Intranet aziendale.

In coerenza con i principi e le linee guida del Codice Etico di Gruppo, le Società si impegnano nel rispetto dei diritti umani attraverso l'adozione di politiche, pratiche interne e attività di sensibilizzazione.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla Capogruppo e dalle altre Società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 prevedono specifici standard di controllo nonché regole di comportamento al fine di mitigare la realizzazione dei delitti contro la persona individuale.

La Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali garantisce l'attuazione delle politiche aziendali in materia di diritti umani, inclusi i temi della diversità e inclusione, in linea con le direttive strategiche del Consiglio di Amministrazione, promuovendo la tutela dei diritti dei clienti, dei fornitori, dei partner commerciali e dei propri collaboratori.

Parallelamente, il management si impegna a sensibilizzare dipendenti, partner commerciali e stakeholder sulla cultura dell'etica e dei diritti umani, attraverso iniziative educative e informative promosse attraverso diversi canali aziendali, inclusi eventi territoriali e comunicazioni mirate.

Per prevenire o porre rimedio agli impatti sui diritti umani, il Gruppo ha implementato meccanismi di segnalazione e risoluzione rapida delle problematiche, sia internamente che lungo la catena del valore.

Inoltre, come già rappresentato, mediante l'adozione del Codice Etico, il Gruppo si impegna a trattare le informazioni riguardanti il Gruppo stesso, i clienti, i dipendenti, i fornitori, gli azionisti, gli amministratori e

i soggetti con cui si entra in contatto, anche solo occasionalmente, con la massima riservatezza, nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy.

Nel corso del 2025, il Codice Etico è stato oggetto di modifiche finalizzate al recepimento dell'ampliamento dei principi ESG perseguiti dal Gruppo – quali la tutela dell'ambiente, la divulgazione delle informazioni di sostenibilità, l'impegno relativo alla inclusione e parità di genere e le regole di condotta nelle relazioni con fornitori – e all'introduzione di un linguaggio neutrale e inclusivo, in coerenza con le azioni intraprese a favore dell'equità di genere.

ESRS S4-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Il Gruppo IBL Banca adotta un approccio trasparente e responsabile nella gestione di situazioni in cui si verifica un impatto negativo sui clienti/consumatori. Nel caso in cui una Società del Gruppo identifichi un errore che ha causato danni o disagi ai clienti (come errori nelle transazioni, problemi nei pagamenti, o disservizi), l'azienda attiva tutti i processi/flussi di segnalazione interna per elaborare un piano di azione volto alla risoluzione del problema e alla gestione della clientela.

L'approccio include:

- identificazione tempestiva del problema attraverso il monitoraggio continuo dei servizi offerti e le segnalazioni dei clienti;
- coinvolgimento delle direzioni competenti che vengono attivate una volta raccolta e analizzata la problematica segnalata dai clienti, per garantire una gestione efficace e coordinata della situazione;
- comunicazione diretta con i consumatori interessati, fornendo loro informazioni chiare sulla causa dell'errore e le azioni intraprese per correggerlo;
- rimedi concreti, come il rimborso di importi erroneamente addebitati, il supporto per eventuali problemi di accesso APP/IB, o il miglioramento delle funzionalità per prevenire future problematiche;
- azioni correttive e preventive, inclusi eventuali alert verso i clienti o aggiornamenti nei processi o nei sistemi, per evitare che problemi simili si ripetano.

Al fine di identificare tempestivamente le problematiche, le Società del Gruppo mettono a disposizione dei clienti diversi canali di comunicazione per esprimere preoccupazioni, richieste e segnalazioni. Tra questi:

- numero verde (IBL Banca - C-global), dedicato all'assistenza clienti: consente di ricevere supporto immediato su prodotti, servizi e operazioni, con operatori qualificati pronti a gestire richieste e risolvere eventuali problematiche;
- e-mail: comunicazioni@iblbanca.it e info@iblbanca.it per contatti ufficiali e richieste di supporto, insieme alle e-mail di riferimento per ciascuna Società del Gruppo;
- canali digitali: il Gruppo è presente su diverse piattaforme social (Facebook) per un'interazione più diretta;
- trustpilot: utilizzato come canale per raccogliere recensioni e feedback dei clienti;
- Chatbot Responsa: integrato nel sito della banca, offre assistenza automatizzata per domande frequenti e supporto immediato.

Oltre ai canali procedurali, il Gruppo IBL utilizza i social media come strumento per rispondere alle domande dei clienti e indirizzarli verso i giusti processi di assistenza. Inoltre, in caso di esigenze particolari, i consumatori hanno a disposizione l'app mobile, che offre funzionalità dedicate per richiedere supporto.

La gestione delle segnalazioni dei clienti è affidata al Servizio Clienti interno, il quale garantisce un controllo diretto sulla qualità del servizio e risposte tempestive e personalizzate.

Inoltre, per quanto concerne la presa in carico delle problematiche sollevate dai correntisti, ci si avvale anche del supporto del contact center di C-Global, un partner esterno dedicato a fornire assistenza aggiuntiva.

Con riferimento alle Società del Gruppo che non sono dotate di un Servizio Clienti Interno, le segnalazioni vengono gestite mediante i numeri telefonici o indirizzi mail rappresentati in precedenza.

Il Servizio Clienti Interno funge da sistema strutturato per la registrazione e il monitoraggio delle problematiche all'interno del CRM.

Le interazioni con i clienti vengono censite in base al canale di contatto utilizzato, tra i quali si annoverano:

- Telefono: ogni contatto telefonico viene registrato nell'anagrafica cliente all'interno del CRM. Inoltre, IBL si avvale di report e dashboard (alcuni in real time) per il monitoraggio giornaliero dei livelli di servizio offerti dal numero verde. (es: attesa in coda dei clienti, numero chiamate ricevute etc.);
- E-mail: anche le richieste ricevute tramite questi canali vengono censite direttamente nel CRM, garantendo un tracciamento puntuale delle segnalazioni;
- Social Media: le interazioni iniziano all'interno del sistema gestionale Hootsuite, che permette di fornire una prima risposta ai clienti. Successivamente, il contatto viene registrato nel CRM per garantire una gestione centralizzata;
- Chatbot: le conversazioni tra cliente e assistente virtuale rimangono archiviate nello storico della chat, consentendo il recupero delle informazioni e il monitoraggio delle richieste.

Questo sistema integrato consente di mantenere un tracciamento completo delle segnalazioni e di verificare l'efficacia dei canali stessi.

Per quanto concerne i canali che non rientrano nel Sistema di cui sopra, questi sono monitorati da strutture di direzione che ne garantiscono la corretta gestione e l'efficace risoluzione delle problematiche sollevate.

Le Società del Gruppo adottano diverse modalità per garantire che i consumatori siano consapevoli dei canali disponibili per esprimere preoccupazioni, esigenze o ricevere assistenza. Queste informazioni vengono rese facilmente accessibili attraverso il sito web ufficiale, dove sono chiaramente indicati i numeri telefonici, gli indirizzi e-mail e i moduli online per le segnalazioni. Inoltre, IBL Banca comunica attivamente la disponibilità di questi canali tramite e-mail e newsletter inviate ai clienti, nonché attraverso il materiale informativo presente nelle filiali fisiche e nella documentazione contrattuale.

Con riferimento all'efficacia dei canali sopracitati, si riportano di seguito le statistiche di Interazione con i Canali di Supporto di Capogruppo relative al 2025:

- Canale telefonico inbound: 125.543 chiamate ricevute.
- Canale e-mail inbound: circa 81.477 e-mail gestite.
- Canale Social (Facebook): 15.658 post pubblici.
- Canale Social (Facebook): 407 messaggi pubblici e 302 messaggi privati gestiti.

In merito alla valutazione qualitativa dei clienti su Trustpilot, il voto medio è di 4,7 su una valutazione massima di 5 con quasi 4.550 recensioni, di cui circa 670 lasciate nel 2025.

ESRS S4-4 - INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI SUI CONSUMATORI E GLI UTILIZZATORI FINALI, APPROCCI PER GESTIRE RISCHI RILEVANTI E CONSEGUIRE OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN RELAZIONE AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI, E EFFICACIA DI TALI AZIONI

Con riferimento alle azioni attuate nell'anno di riferimento per la gestione di impatti, rischi e opportunità rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, il Gruppo IBL, come in parte rappresentato, ha già attuato

specifici presidi al fine di prevenire il rischio derivante dalla violazione di normative di settore in materia di “trasparenza”. Inoltre, Fincentro Finance ha effettuato una revisione dei moduli SECCI (Standard European Consumer Credit Information), ossia dei moduli informativi obbligatori nell’offerta di soluzioni di finanziamento, con l’obiettivo di rendere l’informativa più chiara e accessibile, eliminando il linguaggio eccessivamente tecnico.

Tali presidi hanno consentito anche di prevenire gli eventuali impatti derivanti dalla violazione della privacy dei clienti.

Relativamente alle ulteriori azioni messe in atto per la gestione degli impatti, il Gruppo adotta un approccio proattivo al miglioramento della user experience al fine di consolidare il rapporto con i propri clienti e attrarne ulteriori nuovi.

In tale ambito, nel 2025:

- Fincentro Finance ha potenziato la piattaforma digitale per la gestione della Cessione del Quinto, rendendo il processo di firma e istruttoria più accessibile, anche a chi ha difficoltà di mobilità, ed efficiente;
- Banca Credito Attivo ha avviato delle progettualità dedicate all’evoluzione digital del proprio catalogo prodotti, tra cui lo sviluppo di un conto corrente online interamente digitale.

Per quanto concerne le azioni messe in atto per la gestione delle opportunità rilevanti, il Gruppo ha proseguito nell’attività di sviluppo del proprio business attraverso l’offerta di prodotti che agevolano l’accesso al credito e favoriscono l’inclusione finanziaria dei propri clienti, tra cui, a titolo esemplificativo, la Cessione del Quinto dello Stipendio. Tale attività è stata ulteriormente rafforzata dalle recenti acquisizioni di Creditis S.p.A. e Fincentro Finance S.p.A.

Sebbene il Gruppo non abbia previsto processi strutturati per monitorare l’efficacia delle azioni, assicura un controllo continuo sulle attività svolte.

In aggiunta alle azioni messe in atto per la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, IBL Banca promuove iniziative sociali finalizzate non solo a rafforzare la relazione con la clientela esistente e ad attrarre nuovi potenziali clienti, ma anche contribuire in modo concreto al benessere sociale.

Riconoscendo il ruolo dello sport come strumento di inclusione, socializzazione e crescita, nel 2025 la Banca ha sostenuto diverse iniziative attraverso specifiche sponsorizzazioni. Tra queste, per quanto riguarda la disciplina del golf, figurano la 70° edizione della Coppa d’Oro Città di Roma (Trofeo IBL Banca) e il 53° Campionato e Torneo Internazionale Seniores d’Italia – Individuale e a Squadre (10° Trofeo IBL Banca).

Parallelamente, la Banca ha supportato realtà impegnate nell’accoglienza e nell’assistenza di persone fragili, quali la Comunità di San Patrignano, tramite l’acquisto di una doppia pagina pubblicitaria destinata all’asta di beneficenza a sostegno delle attività rivolte ai giovani con problemi di dipendenza, e l’organizzazione di volontariato “Solidarietà Vincenziana”, impegnata nell’offerta di cure odontoiatriche gratuite a persone in condizioni di difficoltà economica e sociale.

Nell’anno oggetto di rendicontazione non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori e/o agli utilizzatori finali.

Il Gruppo non ha a disposizione i dati inerenti alla quantificazione delle risorse assegnate alla gestione degli impatti rilevanti.

Le azioni e le iniziative adottate dal Gruppo contribuiscono potenzialmente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti dalle Nazioni Unite. In particolare, le azioni volte a garantire maggiore chiarezza e trasparenza contribuiscono all’SDG 8, che promuove una crescita economica sostenibile, inclusiva e il lavoro dignitoso.

S4-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Il Gruppo, al momento, sebbene non abbia definito specifici obiettivi quantitativi connessi alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti, proseguirà nell'impegno di sviluppare prodotti e servizi in linea con le aspettative e le esigenze della propria clientela di riferimento.

INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

ESRS 2 GOV-1 - RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

Il Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, in qualità di Organo di Amministrazione della Capogruppo, ha un ruolo centrale nella definizione, approvazione e supervisione delle politiche di condotta aziendale e del Gruppo IBL nel suo complesso. In particolare, è responsabile dell'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231/01) di IBL Banca e del Codice Etico di Gruppo. Tali documenti stabiliscono le regole comportamentali per garantire la conformità alle normative e prevenire il rischio di illeciti.

La supervisione del funzionamento del MOG è affidata all'Organismo di Vigilanza, che monitora la sua applicazione e ne propone aggiornamenti.

Per quanto concerne il MOG 231/01, ogni realtà del Gruppo²⁸ ha istituito un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Sempre il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, o omologo organo delle Banche e Società controllate, sono responsabili della supervisione della normativa interna in materia di gestione delle segnalazioni "whistleblowing".

Il Responsabile Compliance della Capogruppo e omologa figura di BCA Banca e Banca di Sconto, annualmente, è tenuto a redigere una relazione sull'efficacia del processo di gestione di dette segnalazioni.

La Funzione Compliance è altresì responsabile di supportare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nella gestione del rischio di non conformità, anche monitorando e fornendo consulenza alle unità operative.

Sul piano della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, la Funzione Antiriciclaggio ha il compito di verificare l'osservanza della normativa in materia e mitigare i relativi rischi.

Il Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo svolge tali attività per IBL Banca e altre Società del Gruppo, mentre alcune controllate hanno istituito internamente la propria Funzione Antiriciclaggio con un responsabile dedicato. La Funzione Antiriciclaggio di Credit Factor è esternalizzata ad una società terza.

Per quanto concerne le Controllate Creditis e Fincentro, entrambe dispongono di proprie funzioni di Compliance e Antiriciclaggio. Si prevede l'accentramento di dette funzioni presso la Capogruppo nel terzo quadrimestre 2026.

Gli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo possiedono competenze in materia di condotta delle imprese, in quanto destinatari del MOG 231/01, insieme al personale dirigenziale e ai dipendenti, e, pertanto, adeguatamente formati e informati sui contenuti del Modello 231.

ESRS 2 IRO-1 - DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Il Gruppo IBL, al fine di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alla questione di sostenibilità "Condotta delle imprese", oggetto di valutazione di rilevanza, ha tenuto conto del proprio modello di business, del target di clientela e del contesto geografico in cui opera.

²⁸ Ad eccezione delle Società Credit Factor S.p.A. e Fincentro Finance S.p.A.

Tali impatti, rischi e opportunità, come per le altre questioni di sostenibilità, sono stati valutati secondo le metodologie formalizzate nella normativa di Gruppo dedicata.

Con riferimento alla valutazione di impatto, a esito dell'analisi di rilevanza effettuata, sono emersi come rilevanti i seguenti impatti:

- “prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e di corruzione attraverso l'adozione di politiche e procedure”;
- “diffusione e condivisione di valori, mission e principi di condotta del Gruppo da parte del management, dei dipendenti, dei partner commerciali e degli altri stakeholder”.

Per quanto concerne l'analisi di rilevanza finanziaria, è emerso, come rilevante, il rischio di “perdite finanziarie a causa di comportamenti contrari alle norme di corretta gestione dell'organizzazione (es. sanzioni a seguito di reati 231)”.

Anche in considerazione di tali esiti, nei paragrafi seguenti, si rappresenta il posizionamento del Gruppo in merito alla questione di sostenibilità in esame, in linea con quanto previsto dagli obblighi di rendicontazione vigenti.

ESRS G1-1 - POLITICHE IN MATERIA DI CULTURA D'IMPRESA E CONDOTTA DELLE IMPRESE

Ciascuna Società del Gruppo IBL si è dotata di specifica normativa interna in materia di Whistleblowing, al fine di disciplinare i criteri e le regole che consentono di gestire le segnalazioni che il personale può effettuare, in relazione a fenomeni fraudolenti e comportamenti sospetti, nonché a irregolarità nella conduzione aziendale o violazione delle norme disciplinanti l'attività del Gruppo. Inoltre, sono state definite precise prescrizioni comportamentali tramite il Codice Etico di Gruppo, nonché specifici standard di controllo in materia di anticorruzione all'interno dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottati dalle varie realtà del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I Consigli di Amministrazione delle varie Società del Gruppo sono responsabili dell'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui il Codice Etico di Gruppo costituisce parte integrante. Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei MOG e valutarne l'adeguatezza rispetto al profilo di rischio della realtà, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e nominato con apposita delibera dai rispettivi Consigli di Amministrazione, cui riporta gerarchicamente.

Ciascuna Società del Gruppo IBL mette a disposizione il MOG a tutti i potenziali portatori di interessi mediante la pubblicazione sui siti internet delle rispettive realtà del Gruppo.

Le politiche adottate dal Gruppo, incluse quelle relative al contrasto della corruzione attiva o passiva, sono conformi alla normativa nazionale e europea vigente.

Il Gruppo, inoltre, si impegna a rispettare le normative esterne di riferimento di seguito riportate:

- D.lgs. 231/01 e ss.mm.ii. – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- D.lgs. 101/2018 – Adeguamento della normativa nazionale “D.lgs. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali” alla disciplina derivante dal nuovo regolamento europeo c.d. GDPR, General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679;
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – Disposizioni di vigilanza per le banche;
- D.lgs. 1° settembre 1993, n. 385 – Testo unico bancario “TUB”;
- D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 – Testo unico della finanza “TUF”;

- D.lgs. 24/2023 – Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 – nota come “direttiva whistleblowing”;
- Codice civile;
- Codice penale;
- Orientamenti EBA sulla governance interna;
- Linee guida ABI – L’Associazione Bancaria Italiana (ABI) ha redatto e successivamente aggiornato orientamenti per l’adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche;
- Linee guida Confindustria – Confindustria ha redatto e successivamente aggiornato indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per l’adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa degli enti. Le linee guida si compongono di una parte generale e di una parte speciale;
- Linee guida ANAC – Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il Gruppo IBL, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, prevede la possibilità di effettuare delle segnalazioni in merito a condotte fraudolente, anche al fine di preservare la reputazione dell’intero Gruppo. A tal riguardo, le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità vengono gestite:

- mediante l’adozione di un sistema informatico interno di segnalazione (canale interno Whistleblowing) – in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di riferimento – di atti o fatti che possano costituire violazioni di norme disciplinanti l’attività bancaria o altre condotte illecite;
- mediante protocollazione interna delle segnalazioni ricevute, gestite secondo le procedure vigenti e nel rispetto delle tutele previste per il segnalante.

I citati MOGC ex D.Lgs. 231/01 adottati dalle realtà del Gruppo costituiscono uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto delle stesse, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dal Decreto, tra cui il reato di corruzione.

Inoltre, attraverso l’osservanza del Codice Etico di Gruppo, le Società si impegnano a svolgere correttamente i propri affari e a collaborare con operatori del mercato, istituzioni e autorità di controllo, contribuendo al contrasto dei fenomeni di corruzione attraverso l’applicazione della normativa vigente, specifici interventi formativi, adeguati modelli di organizzazione e strumenti tecnologici per l’individuazione delle operazioni sospette.

Il Gruppo IBL si è anche dotato di una Policy di Gruppo ESG, che, in coerenza con i principi enunciati nel Codice Etico, promuove la lotta alla corruzione ed il contrasto ai fenomeni di riciclaggio. In tale contesto, la Capogruppo IBL Banca e le altre Società del Gruppo, all’interno dei propri Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, hanno effettuato una mappatura dei processi e delle attività sensibili ed hanno predisposto un sistema di procedure e regole di comportamento, al fine di prevenire e mitigare il rischio di corruzione di esponenti della Pubblica Amministrazione, nonché di contrastare il fenomeno del riciclaggio di denaro.

Tutti i destinatari del Modello Organizzazione, Gestione e Controllo sono tenuti a segnalare tempestivamente all’Organismo di Vigilanza delle Società di appartenenza, in forma scritta o in forma orale (anche in modalità anonima), le informazioni, di qualsivoglia natura, relative a situazioni che, anche solo potenzialmente, potrebbero favorire attività illegali o scorrette e che, direttamente o indirettamente, procurano e/o potrebbero procurare vantaggio alla Società o sono, comunque commesse nel suo interesse e, da ultimo, determinano o potrebbero determinare una violazione rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e la conseguente responsabilità amministrativa della Società.

Per garantire ciò, IBL Banca, Banca Credito Attivo, Banca di Sconto, IBL Assicura, IBL Real Estate, IBL Servicing e Moneytec hanno adottato un apposito applicativo "Whistleblower Software" tramite il quale è possibile effettuare una segnalazione interna. La piattaforma consente di effettuare le segnalazioni in forma scritta, orale, mediante incontro diretto, nonché in forma anonima, nel caso in cui il segnalante non voglia rivelare la propria identità. La stessa consente, inoltre, la gestione delle segnalazioni da parte dei soggetti preposti alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni in modo tale da garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio.

Con riferimento alle altre Società del Gruppo, si segnala che Credit Factor e Creditis adottano autonomi sistemi informatici dedicati alla gestione delle segnalazioni; Fincentro, invece, gestisce le segnalazioni ricevute attraverso un processo di protocollazione interna.

Tutte le Società del Gruppo, pur adottando modalità operative differenti, assicurano il rispetto dei principi di riservatezza, protezione dei dati personali e tutela del segnalante.

Il Gruppo IBL Banca garantisce la tutela dell'integrità aziendale, mettendo a disposizione un ambiente sicuro e riservato per la segnalazione di eventuali illeciti o violazioni.

A tal fine, le Banche del Gruppo hanno adottato il "Regolamento Whistleblowing - Sistemi di Segnalazione delle violazioni" destinato a tutto il personale.

Il personale incaricato della gestione delle segnalazioni è appositamente designato e formato per garantire il corretto trattamento delle informazioni ricevute, in linea con i principi di riservatezza, imparzialità e protezione dell'informatore. Inoltre, le Funzioni Compliance svolgono nel continuo attività consulenziali, identificate come servizio di supporto ed assistenza nei confronti dei Vertici Aziendali, delle altre Funzioni di Controllo e delle altre strutture aziendali, in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità - definito come il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (leggi, regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (ad es., statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina) - sia come contributo in occasione dell'adozione/modifica dei presidi di governo, organizzativi/procedurali a fronte dei rischi di non conformità individuati.

Inoltre, il "Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione", sulla base della normativa interna definita in materia di segnalazione delle violazioni, riceve, esamina e valuta le eventuali segnalazioni interne ricevute in materia di whistleblowing.

La citata attività circa l'opportunità di segnalare eventuali condotte illecite è articolata nelle seguenti fasi operative:

- ricezione della richiesta di consulenza/parere;
- analisi della normativa esterna e interna di riferimento e di eventuale ulteriore documentazione disponibile sull'argomento;
- predisposizione del parere ovvero supporto nella definizione delle linee guida per lo sviluppo di interventi di mitigazione del rischio di non conformità, nell'ambito dei tavoli di lavoro progettuali;
- archiviazione della documentazione a supporto dell'attività prestata;
- il processo di segnalazione delle violazioni prevede le fasi richieste dalla normativa interna di riferimento, che disciplina anche i presidi posti in essere per evitare casi di ritorsione nei confronti del segnalante.

Il "Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione", ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e dell'identità del segnalante e non partecipa all'adozione di eventuali provvedimenti decisionali. Il Responsabile, in quanto designato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, è soggetto a specifica formazione in materia di privacy e a continua formazione anche attraverso corsi e-learning. In particolare, nel 2025 è stato erogato un corso specifico in tale ambito.

Inoltre, Credit Factor avendo adottato, nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, il Regolamento Whistleblowing ha erogato un corso di formazione specifico in tale ambito coinvolgendo il personale per assicurare la comprensione delle regole, delle responsabilità e degli strumenti operativi connessi alla gestione delle segnalazioni, nonché per promuovere una cultura interna di trasparenza e integrità.

Ad ogni modo, al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono previste specifiche attività formative rivolte a tutta la popolazione aziendale. Pertanto, nel corso del 2025, nell'ambito degli interventi formativi, sono stati trattati i temi sulla responsabilità degli enti.

Il Gruppo non ha formalizzato una valutazione sulle funzioni potenzialmente più a rischio corruzione attiva o passiva, tuttavia, riconosce le "funzioni di rappresentanza" (es. Partner) come aree ritenute maggiormente a rischio.

Come in parte già rappresentato, il Regolamento Whistleblowing adottato dalle Banche del Gruppo prevede specifiche forme di tutela per gli informatori, coerentemente agli obblighi previsti dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal D.lgs. 24/2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Al fine di garantire adeguati presidi in merito alla condotta del Gruppo IBL, è stato istituito un sistema di governo dei rischi.

Tale sistema di governo dei rischi, in coerenza con i principi normativi di vigilanza prudenziale, mira a identificare, misurare o valutare, monitorare, prevenire o attenuare, nonché comunicare ai livelli gerarchici appropriati tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti di attività che caratterizzano le Banche e le Società del Gruppo. Il Gruppo IBL dedica alla valutazione sistematica dei rischi aziendali particolare attenzione, assicurando una costante evoluzione dei presidi di carattere organizzativo e metodologico, al fine di garantire un efficace ed efficiente governo e controllo degli stessi, anche in risposta alle modifiche del contesto operativo e regolamentare di riferimento. Il sistema di gestione dei rischi è stato definito secondo le previsioni normative di settore e consente, pertanto, di garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni finanziarie nonché il rispetto di leggi e regolamenti. In particolare, il Sistema dei Controlli Interni adottato dal Gruppo IBL Banca è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, la coerenza delle attività aziendali con le strategie e le politiche di Gruppo, nonché il rispetto del contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF), garantendo così la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del processo di gestione dei rischi.

ESRS G1-2 - GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI

La gestione dei rapporti con i fornitori è un elemento cruciale per il Gruppo IBL, in quanto influenza la capacità delle aziende di operare in modo efficiente, competitivo e sostenibile. Una gestione efficace dei fornitori può garantire continuità nelle forniture, ridurre i costi operativi e migliorare la qualità dei prodotti e servizi offerti. Il processo implementato da IBL Banca, in qualità di Capogruppo, si basa principalmente su 2 fattori:

Selezione e valutazione dei fornitori

Il Gruppo IBL effettua una selezione iniziale dei fornitori e una successiva valutazione continua degli stessi al fine di monitorare:

- affidabilità: la capacità di rispettare i tempi di consegna e garantire la qualità dei servizi e delle forniture richieste.
- flessibilità: la possibilità di adattarsi a variazioni nella domanda, soprattutto in un settore che evolve rapidamente a livello normativo e procedurale.
- competitività e qualità: offerta di servizi competitivi in termini di costi e di lavori e forniture di qualità sono essenziali insieme ai servizi post-vendita, assistenza tecnica e garanzie.

Tale processo, che comprende anche una costante attenzione verso la reputazione e la stabilità finanziaria dei fornitori, permette di ridurre i rischi legati alla scarsa qualità e alle possibili interruzioni nelle forniture.

Relazioni di lungo periodo

Il Gruppo IBL è solito costruire relazioni di lungo periodo con i propri partner/fornitori.

I vantaggi di questa politica includono:

- Sconti e condizioni favorevoli: i fornitori che stabiliscono rapporti duraturi con le imprese tendono a offrire prezzi competitivi e termini di pagamento vantaggiosi.
- Partnership: i fornitori che stabiliscono rapporti duraturi con le imprese tendono a informare più velocemente e a coinvolgere nei processi di miglioramento e di innovazione nei prodotti/servizi richiesti i propri Clienti costruendo così una partnership.
- Accesso a nuove tecnologie: un buon fornitore può anche essere una fonte preziosa di aggiornamenti tecnologici, aiutando l'impresa a rimanere competitiva.

Il Gruppo IBL riconosce l'impatto che i ritardi nel pagamento ai fornitori, soprattutto in caso di piccole e medie imprese (PMI), possono avere sulla continuità operativa e la qualità delle forniture dagli stessi offerte. Per tale motivo, il Gruppo ha adottato il "Manuale acquisti beni e servizi di Gruppo" mirata a ridurre o eliminare i suddetti ritardi, mediante la definizione di termini di pagamento chiari e trasparenti (accordi espliciti). In particolare, ogni contratto con un fornitore include una chiara definizione dei termini di pagamento, specificando la data di fatturazione, la scadenza del pagamento e le modalità dello stesso. Viene posta particolare attenzione alla compatibilità di tali condizioni, con quelle definite con i clienti. Nei confronti di questi ultimi, ove possibile, viene previsto un automatismo dei pagamenti ricorrenti tramite ricevuta bancaria.

Inoltre, attuando specifiche attività di controllo, il Gruppo IBL monitora costantemente lo stato dei pagamenti per identificare eventuali ritardi o problematiche prima che diventino "gravi". In tale ottica, il Gruppo ritiene fondamentale la comunicazione con i propri fornitori. Questi ultimi, infatti, vengono tenuti aggiornati sullo stato dei pagamenti cercando insieme eventuali possibili soluzioni in caso di ritardo.

La politica aziendale di IBL Banca, che orienta l'operato dell'intero Gruppo, è incentrata sul rispetto delle scadenze, anche mediante l'utilizzo di uno scadenzario fatture aggiornato quotidianamente, e sul mantenimento di relazioni positive con i fornitori, attraverso attività di monitoraggio continuo dei pagamenti e una gestione finanziaria solida e sostenibile.

Il Gruppo IBL, nella gestione dei rapporti con i fornitori, si impegna a:

- garantire la selezione e gestione dei fornitori in base a criteri di affidabilità, qualità e rispetto delle normative, con un monitoraggio continuo delle prestazioni;
- sensibilizzare i fornitori su aspetti ambientali, sociali ed etici, promuovendo pratiche in linea con gli standard previsti nel Codice Etico;
- escludere qualsiasi rapporto con fornitori coinvolti in attività dannose per i diritti umani, la sicurezza, la salute o l'ambiente, in ottemperanza alle normative vigenti.

Il Gruppo IBL intende promuovere una crescita sostenibile e rafforzare il valore del brand sul mercato, orientando progressivamente i propri processi di selezione dei fornitori all'integrazione di criteri sociali e ambientali.

Nel dettaglio, nei prossimi 5 anni è prevista l'adozione delle seguenti pratiche:

- scelta di fornitori con politiche sostenibili: preferire fornitori che dimostrano impegno nella riduzione dell'impatto ambientale, come l'uso di materiali riciclati o energie rinnovabili, e che adottano pratiche per minimizzare le emissioni di carbonio;
- valutazione delle condizioni di lavoro: verificare che i fornitori rispettino i diritti dei lavoratori, offrendo condizioni di lavoro sicure e giuste, e che non utilizzino lavoro minorile o sfruttamento;
- certificazioni: optare per fornitori con certificazioni ambientali (come ISO 14001) o sociali (come Fair Trade), che attestano un impegno verso pratiche etiche e responsabili;
- trasparenza e tracciabilità: scegliere fornitori che garantiscano trasparenza nelle loro operazioni, con un sistema di tracciabilità delle filiere produttive e una chiara comunicazione sulle politiche ambientali e sociali adottate.

Inoltre, sono previsti specifici presidi per le Società del Gruppo che gestiscono business peculiari. A titolo esemplificativo, Moneytec, nei rapporti con i fornitori, tiene conto delle vulnerabilità del settore informatico e dei numerosi fattori di rischio che possono compromettere la continuità della catena di approvvigionamento.

In particolare, si tiene conto dei principali rischi sottesi alle forniture hardware che includono:

- interruzioni nelle forniture globali: eventi geopolitici o pandemie possono rallentare o fermare la produzione di componenti elettronici, come i semiconduttori;
- volatilità dei prezzi delle materie prime: l'aumento dei prezzi dei componenti informatici, come le memorie RAM o i processori, può influire negativamente sui margini di profitto;
- problemi logistici: ritardi nelle consegne possono compromettere la capacità dell'impresa di rispettare le scadenze con i propri clienti, danneggiando la reputazione.

ESRS G1-3 - PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Coerentemente con quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 delle Banche e Società del Gruppo, il Gruppo IBL ha implementato procedure interne volte a prevenire, individuare e gestire eventuali casi di corruzione, sia attiva che passiva. Tali procedure includono un sistema di segnalazione, precedentemente citato, che consente al personale di denunciare comportamenti fraudolenti, corruttivi o irregolarità aziendali, in linea con le normative vigenti. Le politiche e le procedure rilevanti sono rese disponibili ai soggetti interessati anche tramite il sito web del Gruppo, dove sono illustrati i canali, le modalità e i presupposti per effettuare le segnalazioni, nonché le tutele previste per i segnalanti e per i soggetti coinvolti.

Al fine di incentivare l'utilizzo dei sistemi di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, il procedimento di segnalazione adottato è illustrato al personale in modo chiaro, preciso e completo, anche attraverso iniziative di comunicazione e formazione dedicate. In tale ambito, come specificato all'interno del Regolamento Whistleblowing - Sistemi di Segnalazione delle violazioni" e dal Regolamento "Formazione del Personale del Gruppo IBL Banca", le Direzioni Risorse Umane svolgono un ruolo centrale nella pianificazione e realizzazione di specifiche sessioni formative. A tal riguardo, il Gruppo IBL promuove iniziative di formazione continua del personale su temi relativi all'anticorruzione e all'antiriciclaggio, per aumentare la consapevolezza e prevenire rischi legati alla corruzione.

Nell'ambito dei Sistemi Interni di Segnalazione è garantita:

- l'autonomia, l'indipendenza e l'imparzialità del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione rispetto alle funzioni operative;
- la riservatezza e la competenza dei soggetti preposti ai provvedimenti decisionali.

Nel processo di comunicazione dei risultati, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, assicura il corretto svolgimento del processo di segnalazione delle violazioni e riferisce, direttamente e senza indugio, all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica qualora la violazione sia stata accertata.

Inoltre, con riferimento a quanto già accennato in precedenza in materia di formazione, il Gruppo offre annualmente percorsi formativi progettati per le esigenze delle specifiche strutture con un focus specifico sui ruoli appartenenti alla filiera commerciale.

Difatti la rete commerciale è destinataria, con cadenza annuale, di specifici percorsi formativi obbligatori. In particolare, sono previsti interventi formativi MiFID e IVASS. All'interno di quest'ultimo è ricompreso un modulo dedicato alla normativa antiriciclaggio finalizzato a garantire il costante aggiornamento degli operatori in merito alla normativa vigente e ai presidi adottati in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Nell'anno oggetto di rendicontazione, Moneytec ha erogato specifici programmi formativi alle funzioni identificate come "a maggior rischio di corruzione" (Direzione e Commerciale), che rappresentano il 25% delle funzioni aziendali, e ai membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo.

Per quanto concerne le altre Società del Gruppo, tutte le funzioni aziendali sono state sottoposte ai medesimi obblighi formativi previsti per l'intero personale.

Gli interventi formativi in materia di antiriciclaggio rivolti a tutto il personale del Gruppo sono stati erogati sia in modalità e-learning sia attraverso sessioni in aula.

Tra i citati interventi si distingue un'iniziativa e-learning dedicata a fornire una panoramica completa della normativa di riferimento.

La popolazione della Rete Commerciale è stata inoltre destinataria di un ulteriore modulo formativo e-learning, erogato nell'ambito del percorso di formazione IVASS.

Gli interventi in aula hanno invece coinvolto i componenti dei Consigli di Amministrazione di IBL Banca, Banca Credito Attivo e Credit Factor.

I dettagli relativi alla formazione in materia di anticorruzione sono riportati di seguito:

Formazione in materia di corruzione attiva e passiva

	u.m.	Funzioni a rischio	Dirigenti	Organismi di amministrazione, direzione e controllo	Altri lavoratori propri
2024					
Estensione della formazione					
Totale	Nr.	-	24	-	871
Totale destinatari	Nr.	-	3	-	450
Modalità di erogazione e durata					
Formazione in aula	Nr. Ore	-	12	-	819,5
Formazione tramite computer	Nr. Ore	-	3,5	-	514,5
Formazione volontaria tramite computer	Nr. Ore	-	-	-	-
Frequenza					
Con quale frequenza è richiesta la formazione?	-	-	-	-	-
Temi trattati					
Definizione di corruzione	-	-	x	-	x
Politica	-	-	-	-	-
Procedure in materia di sospetto/rilevamento	-	-	x	-	x
Ecc.	-	-	-	-	-
	u.m.	Funzioni a rischio	Dirigenti	Organismi di amministrazione, direzione e controllo	Altri lavoratori propri
2025					
Estensione della formazione					
Totale	Nr.	2	12	4	899
Totale destinatari	Nr.	6	12	4	936
Modalità di erogazione e durata					
Formazione in aula	Nr. Ore	0	0,25	0	4

Formazione tramite computer	Nr. Ore	2	7	4	843
Formazione volontaria tramite computer	Nr. Ore	0	0	-	-
Frequenza					
Con quale frequenza è richiesta la formazione?	-				
Temi trattati					
Definizione di corruzione	-	x		x	x
Politica	-	x		x	x
Procedure in materia di sospetto/rilevamento	-	x		x	x
Ecc.	-				

Rispetto al dettaglio fornito sulla formazione in materia di anticorruzione, si segnala che Moneytec e Creditis garantiscono tale formazione con frequenza annuale, nello specifico:

- Moneytec eroga la formazione anticorruzione in fase di inserimento del personale e in occasione dell'aggiornamento della relativa procedura interna. Poiché la procedura anticorruzione è stata redatta in data 25 ottobre 2025, la stessa verrà diffusa organicamente in azienda per la prima volta nell'ambito del piano formativo 2026;
- Creditis prevede l'erogazione della formazione in materia anticorruzione a tutti i nuovi assunti, nonché un corso di aggiornamento con cadenza triennale e un test di verifica annuale. In caso di non superamento del test, il dipendente è tenuto a partecipare al corso previsto annualmente per i nuovi assunti e, successivamente, a sostenere un test di remediation.
- Le ore indicate come formazione specifica sull' Anticorruzione per il 2025 sono state determinate al 10% delle ore svolte nell'ambito del Corso "231/AML/GDPR/Trasparenza".

ESRS G1-4 - CASI DI CORRUZIONE ATTIVA O PASSIVA

Nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, con riferimento a casistiche di corruzione attiva e passiva:

- non sono state subite condanne;
- non sono pervenute ammende per violazione delle leggi;
- non sono stati accertati episodi correlati alle fattispecie in parola;
- non si sono verificati casi accertati in cui i dipendenti della banca siano stati licenziati o sanzionati per episodi in parola;
- non si sono verificate casistiche con partner commerciali;
- non sono stati intentati procedimenti giudiziari pubblici nei confronti della banca e dei suoi dipendenti.