

Dichiarazione non finanziaria al 31 dicembre 2022

**Banca
Valsabbina**

Banca Valsabbina

DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2022

Società Cooperativa per Azioni

Sede Legale: 25078 Vestone (BS) • Via Molino, 4

Sede Amministrazione e Direzione Generale: 25078 Vestone (BS) • Via Molino, 4
P. IVA, C.F. e Iscrizione Registro Imprese: 00283510170 • R.E.A. n. BS - 9187

Iscritta all'Albo delle Società Cooperative al n. A161095

Associazioni cui la Banca aderisce: ABI, Associazione Nazionale tra le Banche Popolari

INDICE DEI CONTENUTI

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	3
NOTA METODOLOGICA	5
<i>Scopo e finalità</i>	5
<i>Perimetro della Dichiarazione di carattere non finanziario</i>	5
<i>Processo di rendicontazione e standard di reporting</i>	5
<i>Analisi di materialità e identificazione dei rischi non finanziari</i>	6
<i>Dialogo con gli stakeholders</i>	10
<i>Metodologie di calcolo adottate</i>	11
IDENTITÀ E GOVERNANCE	11
<i>Mission e valori di Banca Valsabbina</i>	11
<i>Finalità mutualistica e rapporto con i Soci</i>	12
<i>Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs 231/2001</i>	15
<i>Risk management, controllo interno e compliance</i>	17
<i>Rispetto della normativa fiscale</i>	18
<i>Prodotti e servizi con finalità sociali ed ambientali</i>	19
<i>Sostenibilità degli investimenti secondo i criteri ESG</i>	19
<i>Informazioni richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852</i>	20
<i>Lotta alla corruzione, conflitti di interesse e antiriciclaggio</i>	22
LA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE	24
<i>Composizione e caratteristiche</i>	25
<i>Valutazione delle performance dei dipendenti</i>	31
<i>Parità di genere e welfare aziendale</i>	32
<i>Dialogo con le parti sociali</i>	35
<i>Salute e sicurezza</i>	35
<i>Salute e sicurezza: in riferimento all'emergenza epidemiologica da Covid-19</i>	37
<i>Formazione</i>	38
LA GESTIONE RESPONSABILE DEL SERVIZIO	46
<i>Banca del territorio</i>	47
<i>Customer satisfaction</i>	48
<i>Prodotti finanziari per segmenti specifici di clientela</i>	49
<i>Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica</i>	52
RICCHEZZA ECONOMICA DISTRIBUITA E PARTNER ECONOMICI	53
<i>Ricchezza economica generata e distribuita</i>	53
<i>Rapporto con i fornitori</i>	55
<i>Approvvigionamenti</i>	57
RAPPORTO COL TERRITORIO E LA COMUNITÀ	58
<i>Iniziative e progetti sponsorizzati</i>	59
LA GESTIONE RESPONSABILE DELL'AMBIENTE	62
<i>Consumi energetici</i>	64
<i>Emissioni</i>	65
<i>Uso dei materiali e rifiuti</i>	65
TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD	67

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Caro Socio, caro lettore,

l'Unione Europea ha intrapreso da tempo importanti iniziative sui temi della sostenibilità e chiede alle imprese, ivi incluse le banche, di fornire annualmente – attraverso la Dichiarazione Non Finanziaria- puntuali informazioni in merito agli impatti economici, sociali e ambientali legati al business aziendale.

Nel fare rinvio ai successivi approfondimenti, riportiamo qui una breve descrizione dei principali interventi in corso in tema di finanza sostenibile, intesa come attività volta a realizzare, accanto a un rendimento economico finanziario, anche un vantaggio socialmente condiviso, riducendo al contempo le pressioni sull'ambiente e tenendo conto degli aspetti sociali e di governance (cd fattori ambientali, sociali e di buon governo - ESG).

In sintesi, Banca Valsabbina:

- *opera attraverso comportamenti responsabili e rispettosi dell'ambiente, finalizzati alla riduzione dei propri consumi. In tale ottica, viene prestata la massima attenzione all'utilizzo razionale delle risorse energetiche, alla riduzione dei materiali quali carta e toner, allo smaltimento dei rifiuti e alla raccolta differenziata;*
- *effettua numerosi investimenti nella comunità, sotto forma di erogazioni liberali, sponsorizzazioni ed elargizioni, negli ambiti socioassistenziale, scolastico, formativo, culturale, sportivo, di promozione del territorio;*
- *adotta un modello di gestione della catena di fornitura che tiene in considerazione, oltre ai principi etici, variabili sociali ed ambientali. Nella selezione dei fornitori è incentivato il radicamento locale per favorire una crescita ulteriore del nostro territorio;*
- *valorizza il proprio personale, principale capitale e asset strategico, portatore dei valori aziendali nei confronti dei clienti. A tal fine, previene qualsiasi forma di discriminazione e garantisce trasparenza sia nella fase di selezione che nella fase di gestione e sviluppo di carriera. Fornisce altresì strumenti di formazione idonei al raggiungimento di un grado di professionalità adeguato e mette in campo tutti gli sforzi necessari per assicurare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- *impronta il proprio comportamento nei rapporti con la clientela a criteri di proattività, cortesia, trasparenza, collaborazione e ascolto, fornendo informazioni adeguate, complete e tempestive sui prodotti e sui servizi offerti, proposti solo ove rispondenti alle reali esigenze dei fruitori;*
- *sostiene, nell'ambito dell'erogazione del credito, iniziative finalizzate al conseguimento di specifici benefici sociali ed ambientali per la collettività. A titolo esemplificativo, ha in essere uno specifico plafond per finanziamenti destinati ad enti senza scopo di lucro, con garanzia prestata dal Fondo Europeo per gli Investimenti. L'Istituto offre anche forme di finanziamento o soluzioni finalizzate ad agevolare il percorso di efficientamento energetico, con prodotti dedicati a famiglie ed imprese nell'ambito di un catalogo in continua evoluzione;*
- *considera, nell'erogazione dei servizi di investimento, le preferenze di sostenibilità della clientela e include nella propria offerta un'ampia gamma di prodotti che rispettano gli standard della finanza sostenibile. Il servizio di consulenza in materia di investimenti, avvalendosi del processo di adeguatezza, consente di raccomandare ai clienti solo prodotti finanziari coerenti con le proprie preferenze di sostenibilità;*
- *adotta principi e prassi di buon governo volte – tra l'altro- a contrastare la corruzione, alla mitigazione dei conflitti di interesse e alla prevenzione dal coinvolgimento in fenomeni di antiriciclaggio. In tale ottica, il Codice Etico racchiude i principi a cui la Banca si ispira mentre il Modello 231 contiene le regole organizzative che gli organi aziendali e il personale interno devono seguire, nonché i presidi di controllo per la mitigazione dei rischi.*

Il nostro impegno sui temi in esame è in continuo divenire, alla luce di un contesto sempre più attento a orientare gli operatori economici – anche attraverso i servizi erogati loro dagli intermediari finanziari- verso la sostenibilità.

In tale ottica, abbiamo risposto, tra i primi, agli inviti della Banca d'Italia a presentare un piano di azione complessivo sulla finanza sostenibile, declinato in un'ottica pluriennale e volto a rafforzare -in primo luogo- i presidi di governo interno e di gestione dei rischi.

Ricerchiamo, in chiave di business, un arricchimento delle nostre proposte, soprattutto nell'ambito delle tipologie di offerta del credito, con un approccio che favorisca la trasformazione e riqualificazione del territorio e delle sue componenti produttive.

Siamo altresì convinti che l'accrescimento del nostro capitale umano, e di riflesso della sensibilità dei nostri clienti, rappresenti il vero cuore della sfida in atto per il sistema bancario.

Seguiamo infine con la massima attenzione l'evoluzione del percorso normativo a livello europeo che si arricchisce costantemente di nuove iniziative, tra le quali meritano di essere segnalate – a tendere- la Corporate Sustainability Reporting Directive (cd CSRD), che prevede l'integrazione nel bilancio dell'informativa consolidata sulla sostenibilità, nonché la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (cd CSDDD), che introduce l'obbligo per le imprese di individuare, prevenire e mitigare gli impatti negativi dell'attività aziendale sui diritti umani e sull'ambiente.

Siamo consapevoli che nostro compito -in conclusione- è garantire la sostenibilità della nostra impresa, nell'accezione non solo finanziaria che il termine è venuto ad assumere nel tempo, e pertanto favorire, essendo un istituto bancario, quella di tutti coloro che giorno dopo giorno si avvalgono dei nostri servizi, mettono a disposizione i capitali economici, le competenze professionali e relazionali, i beni ed i supporti di cui abbiamo necessità.

Continueremo a tenerVi aggiornati, anche attraverso iniziative dedicate, in merito all'evolversi degli impegni su indicati e relativi risultati tempo per tempo conseguiti.

Il Presidente
Renato Barbieri

NOTA METODOLOGICA

Scopo e finalità

Per il sesto anno consecutivo, Banca Valsabbina S.C.p.A (di seguito Banca Valsabbina) rientra fra le entità soggette all'applicazione del D.lgs. 254/2016 (anche il "Decreto") - emanato in attuazione della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 - che prevede l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e Gruppi di grandi dimensioni.

La presente Dichiarazione Non Finanziaria (di seguito anche "DNF") riferita all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, costituisce l'impegno di Banca Valsabbina nel rendicontare in merito agli impatti economici, sociali e ambientali legati al business aziendale, in conformità con quanto previsto dallo stesso D.lgs. 254/2016. Banca Valsabbina, infine, ha optato per presentare la propria informativa non finanziaria allegando un documento separato al Fascicolo di Bilancio 2022.

Il presente documento è stato sottoposto a revisione limitata da parte della società Mazars Italia S.p.A. I risultati delle verifiche svolte ai sensi dell'art. 3 comma 10 del D.Lgs 254/2016 e del Regolamento Consob n. 20267 sono contenute nella relazione della società di revisione. La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della società di revisione", inclusa nel presente Documento – "limited assurance engagement" – secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised.

La DNF è pubblicata nel sito istituzionale della società nella sezione Relazioni e Bilancio. Richieste di informazioni relative alla DNF possono essere inviate al seguente indirizzo: amministrativo@pec.lavalsabbina.it

Perimetro della Dichiarazione di carattere non finanziario

Il perimetro di rendicontazione della presente Dichiarazione include la Società Banca Valsabbina Soc. Coop. per Azioni, mentre è stata esclusa la Società Valsabbina Real Estate S.r.l. in liquidazione (società strumentale controllata al 100% che operava nel settore immobiliare). La scelta di tale esclusione è presa in coerenza con le disposizioni dell'art. 4 del D.lgs. n. 254/2016, secondo il quale è possibile escludere dalla DNF quelle Società che non risultano necessarie al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dall'attività stessa.

Processo di rendicontazione e standard di reporting

Le informazioni di carattere qualitativo e quantitativo, riportate all'interno del presente documento, sono redatte secondo l'opzione "in accordance-Core" prevista dai GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito GRI Standards) emanati nel 2016 dalla Global Reporting Initiative, in conformità a quanto richiesto dal Decreto in merito all'utilizzo di standard di rendicontazione emanati da autorevoli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali (Art. 3 c.3). In particolare, si è fatto riferimento agli standard illustrati nell'apposito paragrafo: Tabella di correlazione GRI Standard. Non si sono verificati, inoltre, nel corso dell'esercizio, eventi tali da rendere necessaria una revisione dei dati forniti nella reportistica del 2021.

Banca Valsabbina ha costituito un gruppo di lavoro interno, rappresentativo delle principali funzioni aziendali, allo scopo di raccogliere le informazioni richieste per la DNF, verificarle, validarle ed archiviare la documentazione a supporto ai fini di assicurare la loro tracciabilità.

Il processo di reporting è stato sviluppato secondo le seguenti fasi di lavoro:

1. predisposizione, aggiornamento e approvazione dell'analisi di materialità;
2. definizione dei contenuti e degli indicatori di performance da rendicontare all'interno della DNF;
3. avvio del processo di raccolta e approvazione dei dati e delle informazioni non finanziarie;
4. approvazione della DNF da parte del Consiglio di Amministrazione, congiuntamente al fascicolo di Bilancio 2022;
5. attestazione della Società di Revisione appositamente designata per tale verifica.

Analisi di materialità e identificazione dei rischi non finanziari

Le informazioni rendicontate sono state selezionate sulla base del principio di “materialità”, che permette di individuare le informazioni in grado di assicurare la comprensione dell'attività della Banca, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta sui temi non finanziari indicati nel Decreto.

Il processo per la determinazione delle tematiche materiali è stato realizzato seguendo la metodologia indicata dai principi dei GRI Standard, attraverso le seguenti fasi:

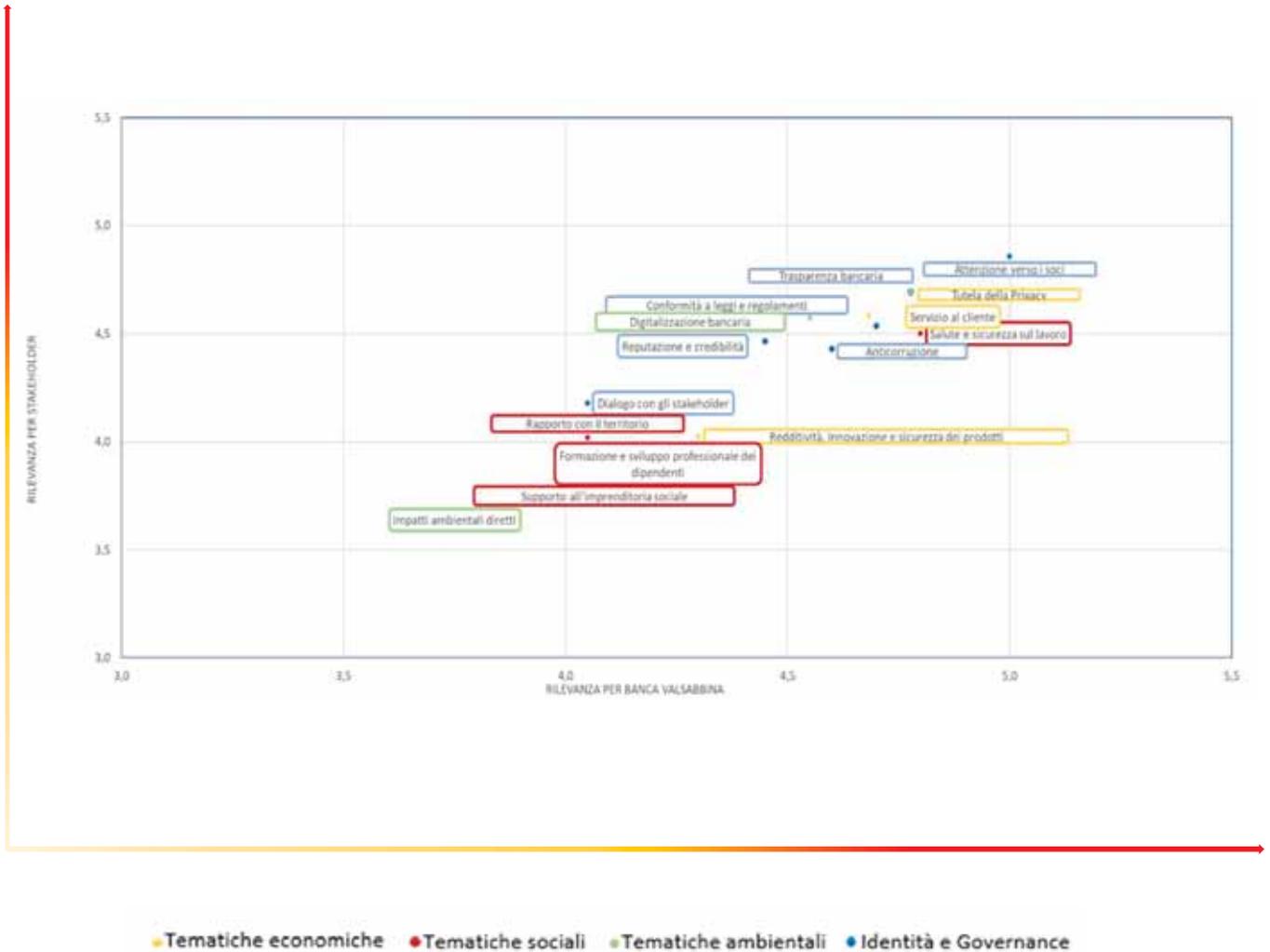
- determinazione dei temi rilevanti per Banca Valsabbina tramite somministrazione di un questionario ai componenti del Gruppo di Lavoro interno e ad alcuni fornitori significativi;
- definizione dei temi rilevanti per gli stakeholder chiave tramite attività di benchmark;
- confronto delle tematiche rilevanti per la Banca e per gli stakeholder di riferimento, a completamento della c.d. matrice di materialità.

Nello specifico, i componenti del gruppo di lavoro hanno valutato la rilevanza, sia interna per la Banca, sia per i suoi stakeholder, di differenti tematiche afferenti a quattro macro-aree quali: “Identità e Governance”, “Tematiche economiche”, “Tematiche sociali” e “Tematiche ambientali”.

Le tematiche emerse come materiali dall'analisi interna, messe in relazione con gli output risultanti dal benchmark di settore, hanno portato a una matrice di materialità che considera sull'asse delle ascisse i valori medi di ciascuna tematica rilevante per Banca Valsabbina e sull'asse delle ordinate i valori medi di ciascuna tematica rilevante per gli Stakeholder.

Di seguito viene riportata la matrice di materialità risultante dall'analisi sopra descritta, che non ha subito cambiamenti significativi rispetto a periodi di rendicontazione precedenti nell'elenco dei temi materiali e dei perimetri dei temi.

Banca Valsabbina - Matrice di materialità 2022



Per ognuna delle tematiche materiali individuate da Banca Valsabbina, ossia quelle che hanno ottenuto per entrambi gli assi una valutazione superiore a 4 (definita “soglia di materialità”) in una scala da 1 a 5, la seguente tabella riporta: i principali rischi connessi alla tematica in esame, il perimetro all’interno del quale gli impatti reali e potenziali vengono generati e le principali politiche adottate da Banca Valsabbina per prevenire o limitare gli impatti negativi connessi a tali tematiche.

TABELLA DI RACCORDO					
Ambito	Tematiche materiali	Rischi connessi	Perimetro degli impatti		Politiche specifiche
			Interno	Esterno	
Identità & Governance	Reputazione e credibilità	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di reputazione e rischio strategico, in termini di perdita di fiducia da parte dei clienti e degli azionisti; • Rischio operativo. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto di governo societario; • Policy Antiriciclaggio; • Modello Organizzativo 231/01; • Policies Servizio Compliance; • Policy Rischio Reputazionale; • Risk Appetite Framework; • Normativa in ambito Rischio Operativo; • Manuale di processo gestione parti correlate; • Ordinamento organizzativo.
	Anticorruzione	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di reputazione e strategico, in termini di perdita di fiducia da parte dei finanziatori, degli azionisti e dei clienti; • Rischio operativo, in termini di rischio frode. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboratori esterni • Fornitori • Business partner 	
	Trasparenza bancaria	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di reputazione e strategico, in termini di perdita di fiducia da parte dei clienti e degli azionisti. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboratori esterni 	
	Dialogo con gli stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio strategico, in termini di perdita di attrattività e fidelizzazione da parte degli stakeholders (clienti, fornitori, agenti). 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Clienti • Fornitori • Collaboratori • Investitori • Media e pubbliche relazioni 	
	Attenzione ai soci	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio strategico, in di perdita di attrattività e fidelizzazione dei soci. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Soci 	
	Conformità normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di reputazione; • Rischio operativo; • Rischio strategico. 	Banca Valsabbina		
Tematiche sociali	Rapporti con il territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di reputazione. 	Banca Valsabbina		<ul style="list-style-type: none"> • Policies relative alla Sicurezza; • Codice Etico; • Codice di Comportamento; • Policy Etica; • Codice di
	Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio operativo, in termini di: aumento degli infortuni e dello stress da lavoro correlato. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori 	

	Formazione e sviluppo dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio operativo, in termini di: perdita di know-how/ aumento del turnover/ non corretto bilanciamento organizzativo; • Rischio di reputazione e strategico. 	Banca Valsabbina		<ul style="list-style-type: none"> • Autodisciplina; • Regolamento per il controllo della spesa.
Tematiche economiche	Tutela della privacy	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio operativo, in termini di fuoriuscita di informazioni e dati sensibili; • Rischio di reputazione; in termini di perdita di fiducia da parte dei clienti; • Rischio operativo, in termini di rischio informatico. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Business partner 	<ul style="list-style-type: none"> • Policy conflitti di interesse; • Manuale Trasparenza Bancaria; • Policy sul governo dei prodotti; • Policy Privacy; • Policies Mifid 2; • Policy Reclami; • Policies Market Abuse.
	Servizio al cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio reputazionale, in termini di perdita di clientela e di competitività. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Business partner 	
	Redditività, innovazione e sicurezza dei prodotti	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di liquidità; • Rischio di mercato; • Rischio di reputazione; • Rischio strategico, in termini di: perdita di competitività - uscita/ mancato ingresso in specifici mercati; • Rischio operativo anche in termini di rischio informatico. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Business partner 	
Tematiche ambientali	Digitalizzazione bancaria	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio reputazionale; • Rischio strategico; • Rischio operativo, in termini di rischio informatico. 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Modello Organizzativo 231/01.

In aggiunta alle tematiche materiali sopra elencate, Banca Valsabbina si è impegnata a rendicontare anche la tematica “Impatti ambientali diretti”, nel paragrafo “La gestione responsabile dell’Ambiente”.

Si informa che, qualora determinate informazioni non siano state riportate, le motivazioni di tali omissioni sono state fornite all’interno del documento in base al principio *comply or explain*. Per ulteriori specifiche si rimanda al paragrafo della presente Dichiarazione recante la tabella di correlazione GRI Standard.



Per informazioni più dettagliate relative alle modalità di gestione dei rischi identificati, si rimanda ai singoli paragrafi del presente documento e alla sezione della Relazione sulla Gestione “Il sistema di gestione dei rischi”.

Dialogo con gli stakeholders

Banca Valsabbina ritiene importante mantenere un dialogo con i propri principali stakeholders, fra cui: clienti, fornitori, investitori, e i collaboratori stessi della banca.

Instaurare un confronto con gli stakeholders, permette a Banca Valsabbina di comunicare i propri obiettivi e le linee di azione per perseguirli e allo stesso tempo ottenere un feedback sul proprio operato. Al fine di creare una relazione costruttiva con ogni stakeholder, le modalità e la periodicità di coinvolgimento risultano diverse, a seconda delle necessità dello stakeholder considerato.

Nella tabella sotto riportata vengono elencati i principali stakeholder, la funzione interna a Banca Valsabbina cui è affidato il dialogo, la modalità e la periodicità del coinvolgimento.

Stakeholder	Ufficio responsabile del coinvolgimento dello stakeholder	Modalità di coinvolgimento
Fornitori	Economato	<p>Modalità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adesione al codice etico. • Alcuni fornitori significativi sono stati coinvolti nel questionario di materialità. <p>Periodicità di coinvolgimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annualmente.
Clienti	Commerciale	<p>Modalità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colloqui con la clientela per valutare il livello di customer satisfaction. <p>Periodicità di coinvolgimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabile, in funzione della tipologia e del rapporto con il cliente.
Collaboratori	Personale	<p>Modalità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colloqui di valutazione delle performance/altre occasioni di dialogo e confronto con i propri responsabili. • Intranet aziendale. <p>Periodicità di coinvolgimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annuale.
Investitori	Investor Relations	<p>Modalità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sito web, contatti in filiale. <p>Periodicità di coinvolgimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuativa.
Media e pubbliche relazioni	Ufficio Stampa	<p>Modalità</p> <ul style="list-style-type: none"> • LinkedIn, giornali locali, altro. <p>Periodicità di coinvolgimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuativa.

- *Totale dipendenti: 786*
- *% dipendenti assunti a tempo indeterminato: 99%*
- *Fatturato (margine di intermediazione) 212.675.071*
- *Totale valore economico distribuito 191.347.672*
- *Crediti verso la clientela netti 3.893.522.068*

Metodologie di calcolo adottate

Per l'anno 2022, per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra, sono state considerate unicamente le emissioni di anidride carbonica (CO₂), calcolate utilizzando i fattori di conversione e di emissione DEFRA (2022) ed ISPRA (2021).

Fonte di energia	Fattore conversione GJ	Fattore emissione CO ₂ e	Fonte dei fattori di conversione
Teleriscaldamento (KWh)	0,0036 (GJ/KWh)	245,71 (gCO ₂ /KWh)	DEFRA 2022/ISPRA 2021
Energia elettrica (KWh)	0,0036 (GJ/KWh)	245,71 (gCO ₂ /KWh)	
Gas naturale (Sm ³)	0,03588 (GJ/Sm ³)	2,01574 (kgCO ₂ /Sm ³)	
GPL - ambiente di lavoro (Sm ³) 1m ³ di GPL = 0,52Kg	0,02433677 (GJ/Sm ³)	1,55709 (kgCO ₂ /l)	
Diesel (l)	0,036065501 (GJ/l)	2,6988 (kgCO ₂ /l)	
Benzina (l)	0,032479931 (GJ/l)	2,3397 (kgCO ₂ /l)	

IDENTITÀ E GOVERNANCE

Mission e valori di Banca Valsabbina

Banca Valsabbina è stata fondata nel 1898 con l'obiettivo di fornire servizi bancari e di promuovere la crescita economica del territorio locale, raccogliendo i risparmi privati per indirizzarli verso nuovi investimenti produttivi. Da sempre attenta alle esigenze della clientela, negli anni la Banca ha avviato una graduale espansione territoriale, sia per linee esterne che per linee interne, che ha permesso di esportare in territori nuovi ma tendenzialmente contigui alle zone di insediamento, il proprio modello di business. In tale contesto la Banca ha attuato, in linea con quanto previsto dal Piano Strategico, anche nell'ottica di diversificare l'attuale rischio di concentrazione sulla provincia di Brescia, una razionalizzazione della propria rete di filiali attraverso l'accorpamento di sportelli ubicati in zone tra loro limitrofe e l'apertura di nuovi sportelli nei centri produttivi più rilevanti del Nord Italia.

Oggi la rete territoriale della Banca, composta da 70 filiali principalmente collocate in Lombardia, in Veneto ed in Emilia Romagna, si snoda tra le province di Brescia (43 Filiali), Verona (8 Filiali), Trento (2 Filiali), Monza Brianza (2 Filiali), Milano (3 Filiali) e Bergamo, Mantova, Modena, Vicenza, Padova, Treviso, Bologna, Reggio Emilia, Torino, Cesena, Parma ed Asti, dove la Banca è presente con una Filiale in ogni città.

Banca Valsabbina ha per oggetto sociale *“la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, nelle sue varie forme, tanto nei confronti dei propri Soci quanto dei non Soci, ispirandosi ai principi del Credito Popolare. A tal fine, la Società presta speciale attenzione al territorio ove è presente tramite la propria rete distributiva, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese ed a quelle cooperative. In aderenza alle proprie finalità istituzionali la Società accorda ai clienti Soci agevolazioni in ordine alla fruizione di specifici servizi”* (art.3 dello Statuto Sociale). La Banca adotta piani e programmi strategici che prevedono la conferma della missione e del modello di sviluppo di banca locale, cooperativa ed indipendente, orientata prevalentemente alle famiglie ed alle piccole e medie imprese del territorio. Nell'ambito dell'aggiornamento delle linee strategiche la Banca tiene inoltre conto dell'evoluzione dei trend di mercato, sia al fine di aggiornare la propria offerta di prodotti e servizi sia al fine di innovare progressivamente il proprio modello di business.

Finalità mutualistica e rapporto con i Soci

In linea con la missione assegnata dallo Statuto, Banca Valsabbina si è connotata come banca cooperativa locale indipendente, operante nell'attività bancaria tradizionale.

La gestione e lo sviluppo del corpo sociale avvengono nel rispetto di un quadro normativo ben definito riportato ed espresso in buona parte nello Statuto Sociale della Banca.

Essere Socio di Banca Valsabbina significa dividerne i valori e le finalità e avere l'opportunità di prendere parte attiva alla vita della Banca: possono essere ammesse a Socio le persone fisiche, le persone giuridiche, le Società, i Consorzi, le Associazioni ed altri Enti, così come i minori.

La richiesta di ammissione a Socio è sottoposta al Consiglio di Amministrazione che decide sull'accoglimento o sul rigetto della stessa, avendo riguardo dell'interesse della Società - ivi inclusa la sua indipendenza e autonomia - dello spirito della forma cooperativa e delle previsioni statutarie.

Il Socio gode di una serie di vantaggi, sia sotto il profilo economico, con diverse forme di agevolazioni/benefici su prodotti e servizi dedicati, sia in relazione all'organizzazione di incontri e iniziative dedicate o convenzioni e offerte speciali.

L'Istituto, infatti, è impegnato nella sottoscrizione di convenzioni e partnership con Società di primissimo livello ed Enti locali, al fine di tenere fede al ruolo di "Banca del territorio" e proporre condizioni sempre più vantaggiose pensate appositamente per soddisfare le esigenze dei Soci.

L'Assemblea è, senza dubbio, il principale evento dedicato al Socio ed è anche lo strumento attraverso il quale lo stesso può esercitare il proprio diritto di controllo sulle scelte della Banca, rappresentando un importante momento di comunicazione delle strategie e dei risultati.

A fine 2022, il numero dei Soci era pari a 40.174 (per lo 0,65% in aumento rispetto ai 39.912 del 2021) mentre il numero di azionisti si attesta a 1.985 azionisti (4,93% in decremento rispetto ai 2.088 del 2021), compresi i possessori con meno di 100 azioni, per un totale di 42.159 unità tra Soci e azionisti, contro le 42.000 registrate al 31.12.2021.

L'offerta dedicata ai Soci

Ai Soci di Banca Valsabbina, proprio in virtù del loro status di Cliente-Socio della Banca, vengono messi a disposizione dei pacchetti di offerta riservati, tutti contraddistinti da un pricing competitivo e dalla completezza dei servizi ivi inclusi, che rispondono ad ogni tipo di esigenza: dalle soluzioni per la gestione dei risparmi, ai prestiti personali, ai mezzi di pagamento.

Percentuale di Soci suddivisi per quote possedute	
> 10.000	0,9%
5.001 - 10.000	1,2%
2.001 - 5.000	3,4%
1.001 - 2.000	6,3%
501 - 1.000	13,3%
201 - 500	42,2%
101 - 200	15,5%
1 - 100	17,2%

Nel 2022, 18.668 Soci hanno utilizzato i diversi prodotti/servizi messi loro a disposizione. In particolare, i pacchetti riservati in esclusiva ai soci sono: Socio Light, Conto Socio&Cliente, Conto Socio&Cliente Plus, ridenominati rispettivamente **"Socio 100"**, **"Socio 200"**, **"Socio 500"**, e Conto Socio Azienda.

Pacchetto riservato	Condizioni agevolate al 31.12.2022	Vantaggi
<p><u>SOCIO LIGHT</u></p> <p>Riservato alle persone fisiche (di età non inferiore a 18 anni), in possesso di almeno 100 azioni della Banca solo su rapporti di conto corrente, anche cointestato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Canone trimestrale 14,50 € • 30 operazioni trimestrali incluse nel canone • Fido in convenzione 3.000 € esente da Commissione Messa a Disposizione Fondi (CMDF) e a tasso agevolato¹ • Carta Vera Gratuita (carta di debito internazionale) • Prelievi in € gratuiti presso qualsiasi sportello ATM in Italia e all'estero • Carta di credito Nexi gratuita* 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizza Infortuni Plus gratuita • Servizio internet Valsabbina Online 1€/mese • Servizio Sms Alert gratuito • Dossier Titoli esente da diritti e spese di custodia
<p><u>SOCIO&CLIENTE – ALL INCLUSIVE</u></p> <p>Riservato alle persone fisiche (di età non inferiore a 18 anni), in possesso di almeno 200 azioni della Banca e valido solo su rapporti di conto corrente, anche cointestato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Canone trimestrale 25,50 € omnicomprendivo • Operazioni illimitate incluse nel canone • Fido in convenzione 5.000 € esente da CMDF e tasso agevolato¹ • Carta Vera Gratuita (carta di debito internazionale) • Prelievi in € gratuiti presso qualsiasi sportello ATM in Italia e all'estero • Carta di credito Nexi gratuita 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizza Infortuni Plus gratuita • Servizio internet Valsabbina Online e Sms Alert gratuiti • Dossier Titoli esente da diritti e spese di custodia • Pagamento gratuito con addebito permanente in conto delle utenze • Cassettes di sicurezza 20% di sconto sul canone
<p><u>SOCIO E CLIENTE PLUS</u></p> <p>Riservato alle persone fisiche (di età non inferiore a 18 anni), in possesso di almeno 500 azioni della Banca ed è valido solo su rapporti di conto corrente, anche cointestato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Canone trimestrale 25,50 € omnicomprendivo • Operazioni illimitate incluse nel canone • Fido in convenzione 10.000 € esente da CMDF e tasso agevolato¹ • Carta Vera Gratuita (carta di debito internazionale) • Prelievi in € gratuiti presso qualsiasi sportello ATM in Italia e all'estero • Carta di credito Nexi gratuita 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizza Infortuni Plus e Polizza responsabilità Civile gratuite • Servizi internet Valsabbina On Line e Sms Alert gratuiti • Dossier Titoli esente da diritti e spese di custodia • Pagamento gratuito con addebito permanente in conto delle utenze • Cassettes di sicurezza 40% di sconto del canone
<p><u>SOCIO AZIENDA</u></p> <p>Valido solo su rapporti di conto corrente, riservato a persone giuridiche o persone fisiche maggiorenni con qualifica di Non Consumatore, titolari di almeno 1.000 azioni della Banca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasso creditore 0,01 % • Canone trimestrale 70 € con 80 operazioni trimestrali gratuite • Fido in convenzione 30.000 € esente da CMDF e a tasso agevolato¹ • Fino a 2 Carte di Credito Nexi Business Gratuite** 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizza Responsabilità 231 gratuita • Servizio internet Valsabbina Corporate e Sms Alert gratuiti • Dossier Titoli esente da diritti e spese di custodia • Cassettes di sicurezza 20% di sconto sul canone • Prestito Socio Azienda: finanziamento fino a 80.000 €¹, durata massima 60 mesi, tasso variabile.

¹ La concessione di affidamenti / finanziamenti è subordinata alla verifica del merito creditizio

* Carta gratuita per il 1° anno. Dagli anni successivi, gratuita se l'ammontare dello speso annuo è pari o superiore a 4.000€

** Carta gratuita per il 1° anno. Dagli anni successivi, gratuita se l'ammontare dello speso annuo è pari o superiore a 10.000€

Modello di Amministrazione e Controllo

Nell'intento di preservare, nella sua più completa espressione, il ruolo dell'Assemblea, alla quale sono riservate tutte le prerogative classiche della normativa civilistica, la Banca ha da sempre mantenuto il modello di amministrazione e controllo tradizionale da sempre adottato, ritenendolo ad oggi ancora adeguato tenuto conto:

- della struttura proprietaria e il grado di apertura al mercato del capitale di rischio;
- delle dimensioni aziendali e la complessità operativa;
- degli obiettivi strategici di medio e lungo periodo;
- dell'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli del modello prescelto ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013.

Il ruolo dell'Assemblea assume una maggiore rilevanza per la Banca alla luce dell'originaria matrice cooperativa, incentrata sullo sviluppo di un legame privilegiato con i soci e con il territorio di riferimento e di relazioni mutualistiche con la clientela.

La Banca ritiene, infatti, mantenendo valide le valutazioni effettuate per la scelta del modello tradizionale, che le attuali modalità di governo e di gestione, opportunamente aggiornate ed armonizzate alle recenti disposizioni di vigilanza, consentano di interpretare e di tradurre efficacemente i principi cardine della forma cooperativa, assicurando un maggiore controllo da parte dei soci e un più adeguato bilanciamento dei poteri rispetto al modello dualistico ed al modello monistico.

Il modello tradizionale presenta, inoltre, un processo decisionale più snello ed una più chiara individuazione e separazione dei compiti di gestione e di controllo attribuiti agli Organi sociali.

Il modello di amministrazione e controllo tradizionale adottato dalla Banca è ispirato ai seguenti principi:

- distinzione dei ruoli e delle responsabilità, equilibrata composizione degli Organi sociali, adeguatezza del numero dei componenti gli Organi sociali e limiti al cumulo degli incarichi;
- efficacia dei controlli: l'art. 43 dello Statuto delinea i compiti e i poteri del Collegio Sindacale;
- presidio dei rischi aziendali: i meccanismi di governo e la struttura organizzativa comprendono un sistema di gestione e controllo dei rischi formalizzato ed in linea con le previsioni normative;
- adeguatezza dei flussi informativi: la Banca ha prestato particolare cura nella strutturazione delle forme di comunicazione e dei flussi informativi che coinvolgono gli Organi aziendali e nella definizione dei contenuti e delle modalità della documentazione da trasmettere ai componenti gli Organi stessi, al fine di consentire un consapevole esercizio delle rispettive funzioni.

Lo Statuto stabilisce i requisiti necessari che devono avere i Soci per poter intervenire in Assemblea; stabilisce, inoltre, in linea con il principio del voto capitario proprio delle cooperative, che ogni Socio ha diritto a un solo voto, qualunque sia il numero delle azioni possedute.

Il Consiglio di Amministrazione, al 31/12/2022 è composto da 10 Amministratori. Si caratterizza per la presenza al proprio interno di competenze diffuse, opportunamente diversificate e complementari per competenza, età e genere. Due Consiglieri sono donne mentre nessuno dei membri appartiene a categorie protette.

Banca Valsabbina ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente revisionati e modificati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative della Banca stessa e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di settore.

I principali riferimenti documentali che descrivono l'organizzazione di Banca Valsabbina sono:

- lo *Statuto Sociale*: definisce la struttura societaria, gli organi cui è affidata l'amministrazione, la direzione e il controllo, i compiti e le responsabilità dei soggetti apicali, nonché le regole di funzionamento della Società;
- l'*Ordinamento Organizzativo*: disciplina le aree di competenza ed i livelli di responsabilità e di relazione all'interno della Banca.

Sono inoltre gestiti e resi disponibili a tutte le persone coinvolte i documenti, quali codici di comportamento, codice etico, Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, le circolari e le comunicazioni al personale, che riportano le regole definite dalla Banca in merito allo svolgimento delle attività aziendali.



Per ulteriori informazioni sugli Organi sociali, si rimanda alla documentazione disponibile nel sito web della Banca.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs 231/2001

Tenendo conto dei riferimenti normativi e di settore, Banca Valsabbina ha adottato un modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 attribuendo al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza 231.

Il Modello 231 adottato fa riferimento alle indicazioni delle Linee Guida ABI ed alla normativa di settore, adattandole alle specificità e caratteristiche della Banca.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei cd. "processi sensibili" e la loro conseguente disciplina.

I principi contenuti nel Modello mirano, da un lato, a determinare nel potenziale autore del reato, una piena consapevolezza di commettere un illecito, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale, a consentire al Gruppo Banca Valsabbina di reagire tempestivamente ponendo in essere una serie di attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi sociali, nei dipendenti, nei fornitori/clienti e nei partners, che operano per conto o nell'interesse del Gruppo Banca Valsabbina, di poter incorrere in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per il Gruppo.

Attraverso il Modello la Banca intende inoltre censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'“Organismo 231” sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari previste dai contratti.

L'adozione del Modello 231 è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda; mentre ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo (Codice e Modello), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di rilevanza primaria. Viene, inoltre, erogata la formazione relativa alla normativa di cui al D.lgs. 231/2001, differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione al destinatario.

Nel corso del 2022 il vigente Modello 231, composto di due Parti principali, una generale ed una speciale, ed integrato dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento, è stato aggiornato a seguito delle novità normative intervenute che hanno previsto ulteriori fattispecie criminose degli enti in materia di “strumenti di pagamento diversi dai contanti”, “Antiriciclaggio”, “Obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea”, “Reati contro il patrimonio culturale” e “Reati tributari”.

Il Modello è stato integrato con l'Allegato I - Elenco dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e sanzioni, nel quale sono riportati i reati presupposto previsti dal Decreto, i relativi rischi connessi e le relative sanzioni e con l'Allegato II - Risk Assessment, nel quale sono formalizzate la mappatura delle attività sensibili a rischio, le unità organizzative della Banca interessate, i reati potenziali, il rischio inerente, la valutazione dei presidi nonché il rischio residuo.

Il documento modificato è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2023.



Codice di Comportamento e Codice Etico

Il Codice di Comportamento è parte integrante del “Modello 231” in quanto riassume principi e regole di comportamento; il Codice è destinato a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutti i dipendenti della Valsabbina e ha carattere vincolante. La Banca chiede che anche i fornitori e i prestatori di servizi abbiano una condotta in linea con i contenuti del Codice.

Banca Valsabbina ha anche un Codice Etico che descrive i principi etici – lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza - i valori e le linee di comportamento che definiscono le strategie aziendali. I contenuti del Codice Etico devono essere condivisi e rispettati dagli Amministratori, dai Sindaci, dai dipendenti della Banca, dai collaboratori, dai fornitori e da coloro ai quali la Banca è legata da rapporti commerciali. Di conseguenza, l'osservanza delle disposizioni del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali relative al personale di Banca Valsabbina e la loro violazione costituisce inadempimento grave e fonte di illecito civile. Tutti i soggetti sopracitati sono tenuti a conoscere i contenuti del Codice Etico; a tal fine, la Banca provvede a dare pubblicità dello stesso nella intranet aziendale, nelle circolari e manuali operativi e all'interno del sito web. Ogni modifica al Codice Etico effettuata dall'Organismo di Vigilanza e approvata dal CdA, deve essere pertanto tempestivamente diffusa. Il Codice Etico (e le sue eventuali modifiche) entra in vigore nel momento in cui viene pubblicato sulla intranet aziendale. Non sono tollerati comportamenti che violano i contenuti del Codice Etico. Le sanzioni previste sono le stesse previste dal sistema sanzionatorio del Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. 231/2001.

Risk management, controllo interno e compliance

Banca Valsabbina adotta un sistema di *risk management* che, coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza, monitora principalmente i seguenti rischi: rischio di credito, rischio di mercato, rischio operativo, rischio di tasso di interesse, rischio di liquidità, rischio di leva finanziaria eccessiva, rischio strategico e rischio di reputazione.

Inoltre, seguendo le indicazioni della Circolare della Banca d'Italia n.285/2013, la Banca ha adottato un sistema di controlli interni articolato su tre livelli:

- verificare l'efficacia e l'efficienza dei sistemi di gestione dei rischi;
- verificare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo scelto;
- verificare la bontà del sistema informativo aziendale.

La Banca, in conformità con le norme nazionali e internazionali di settore, ha inoltre approvato politiche per specifiche materie riportate all'interno della "Tabella di Raccordo" presentata nel paragrafo "Analisi di materialità e identificazione dei rischi non finanziari".

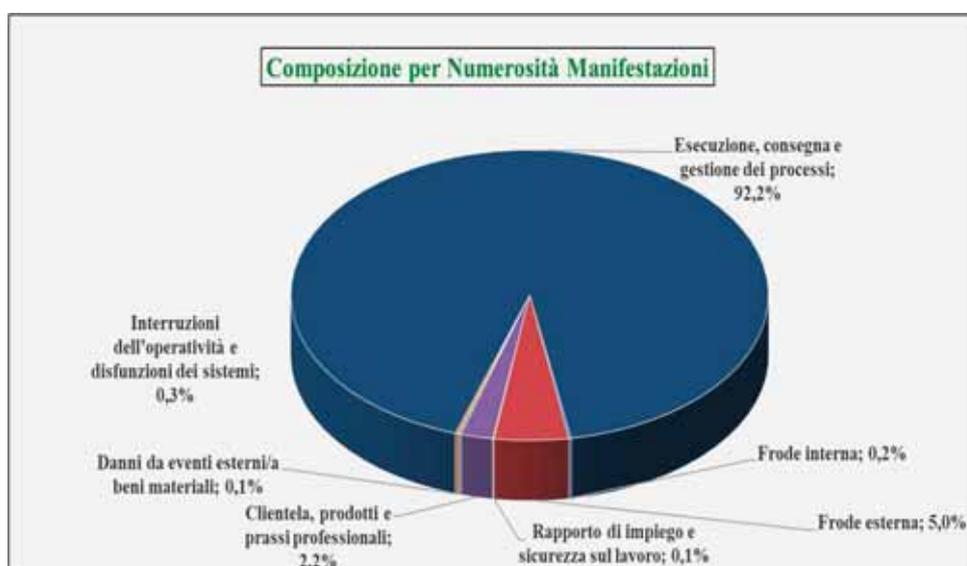
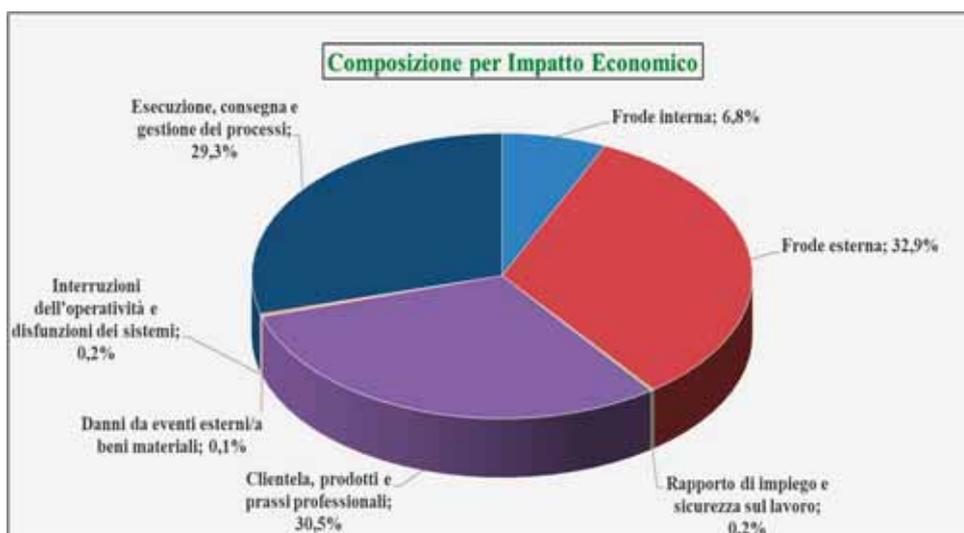
Con particolare riferimento ai rischi operativi, la Banca classifica le perdite operative contabilizzate sulla base delle tipologie di eventi previsti dalla Normativa di Vigilanza, riepilogandoli in base al loro impatto economico ed alla loro numerosità di manifestazioni.

Dal punto di vista dell'impatto economico, i rischi operativi più rilevanti riguardano gli ambiti:

- frode esterna;
- esecuzione, consegna e gestione dei processi;
- clientela, prodotti e prassi professionali.

Relativamente ai dati di perdita inseriti nell'archivio gestionale di Loss Data Collection della Banca negli anni 2012-2022, si riporta di seguito la distribuzione per tipologia di perdita, con rappresentazione per impatto a Conto Economico e per numerosità di accadimento, secondo lo schema di classificazione degli eventi previsto dalle disposizioni di Vigilanza.

Di seguito si riporta l'incidenza delle perdite operative per tipologie di evento (rilevazione 2012 - 2022).



Per maggiori informazioni sul modello di gestione dei rischi e sul sistema dei controlli interni, si rimanda alle corrispondenti sezioni della Relazione sulla Gestione (§ Il sistema dei controlli interni e Il sistema di gestione dei rischi), nonché al documento “Informativa al Pubblico” (redatto ai sensi del Reg. (UE) n. 575/2013 e delle Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche).

Rispetto della normativa fiscale

L’ufficio preposto all’esecuzione degli adempimenti fiscali è il Settore Amministrativo tramite il comparto “Adempimenti Fiscali”. Gli addetti operano applicando protocolli di gestione, formalmente redatti.

Gli addetti del comparto hanno l’adeguata preparazione professionale, necessaria a svolgere le molteplici attività che la normativa fiscale in continua evoluzione prevede. Inoltre, al fine di gestire e monitorare i rischi e le opportunità fiscali la Banca oltre all’utilizzo di varie piattaforme informatiche di consultazione si avvale altresì di uno studio di consulenza esterno.

Le più significative novità normative e le conseguenti strategie fiscali intraprese sono oggetto di frequenti confronti con la Direzione, oltre al fatto che periodicamente il comparto può essere oggetto di ispezioni da parte degli organi di controllo di primo e secondo livello della Banca.

Prodotti e servizi con finalità sociali ed ambientali

La Banca nell'ambito dell'attività di erogazione del credito sostiene anche iniziative finalizzate al conseguimento di specifici benefici sociali ed ambientali per la collettività. A tale riguardo ha in essere uno specifico Plafond pari a euro 10 milioni per finanziamenti destinati ad enti senza scopo di lucro, con garanzia prestata dal Fondo Europeo per gli Investimenti. La garanzia è stata concessa dal FEI successivamente ad un'attività di due diligence svolta sulle politiche creditizie della Banca; ed è stata concessa con l'obiettivo di erogare finanziamenti a soggetti aventi come obiettivo primario un ritorno sociale positivo senza generare profitti per i soci e per il management. La presenza della garanzia del Fondo Europeo consente di abbattere significativamente i costi in capo ai soggetti finanziati. La Banca offre inoltre finanziamenti per l'acquisto della prima casa a condizioni particolarmente vantaggiose, grazie anche al supporto della garanzia statale Consap. Nel 2022, in tale ambito, sono stati erogati finanziamenti per circa 51 milioni di euro sostenendo le famiglie nell'acquisto dell'abitazione.

L'Istituto offre anche forme di finanziamento o soluzioni finalizzate ad agevolare il percorso di efficientamento energetico, con prodotti dedicati a famiglie ed imprese nell'ambito di un catalogo in continua evoluzione.

Sostenibilità degli investimenti secondo i criteri ESG

Banca Valsabbina già dal 2020 ha intrapreso un percorso di miglioramento sui temi di sostenibilità, ponendo grande attenzione nel soddisfare le aspettative dei propri clienti e rispondere alle esigenze del contesto socio-economico di riferimento.

A tal fine, nel corso del 2021, la Banca si è dotata di una Policy con lo specifico obiettivo di integrare i principi ESG nelle proprie strategie finanziarie ed operative, e di applicare un approccio orientato alla sostenibilità ai servizi di consulenza in materia di investimenti indirizzando concretamente l'attività della Banca verso il progressivo rafforzamento del livello di ESG "engagement".

La Policy si fonda su un'approfondita analisi e un continuo monitoraggio:

- dei principali orientamenti e tendenze in materia di ESG e di "green finance", anche in relazione all'attività di consulenza in materia di investimento;
- dei principi ESG e norme nazionali, europee e internazionali in materia di sostenibilità;
- delle possibilità di miglioramento delle proprie strategie e meccanismi di attività dal punto di vista di implementazione dell'approccio sostenibile.

La Policy tiene conto dei principi e degli orientamenti a livello europeo con particolare riferimento al "Disclosure Regulation" (Regolamento UE 2019/2088).

Le politiche e le attività della Banca rispondono pertanto sempre più attentamente alla crescente centralità, anche in ambito finanziario, del tema della sostenibilità.

Relativamente all'erogazione dei servizi di investimento alla clientela, la Banca include nella propria offerta commerciale un'ampia gamma di prodotti ESG compliant che rispettano gli standard di investimento sostenibile.

In questo contesto, il legislatore ha introdotto, con l'emissione del Regolamento (UE) 2022/1288, nuove disposizioni in tema di sostenibilità integrando quanto già previsto dal Regolamento (UE) 2019/2088 (c.d. Disclosure Regulation): tali obblighi si applicano dal 1° gennaio 2023.

Banca Valsabbina, destinataria della normativa di cui sopra, ha provveduto a porre in essere le attività propedeutiche al rispetto dei precetti presenti nella nuova normativa – con riguardo ai principali effetti negativi sui fattori di sostenibilità (Cd. PAI – Principal Adverse Impact) - al fine di essere compliant con la stessa nel 2023 integrando nel contempo la Policy sopra richiamata.

Informazioni richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852

Nell'ambito dell'impegno da parte dell'Unione Europea a favore della finanza sostenibile si inserisce anche il Regolamento UE 2020/852 (cd. "tassonomia") che ha l'obiettivo di orientare i capitali verso le attività economiche considerate ecosostenibili, definite come quelle attività economiche che contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi ambientali, a patto che non arrechino un danno significativo ("do no significant harm") a nessuno degli altri obiettivi ambientali e che siano svolte nel rispetto di garanzie minime di salvaguardia:

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

L'art. 8 del Regolamento UE 2020/852 ha definito gli obblighi di rendicontazione a partire dall'anno 2021 nell'ambito della tassonomia che ricadono su qualsiasi impresa soggetta all'obbligo di pubblicare informazioni di carattere non finanziario secondo quanto previsto dalla direttiva 2014/95/UE3 (NFRD) sulla comunicazione delle informazioni non finanziarie (così come recepita in Italia con il D. Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254). I dettagli circa la metodologia e gli indicatori da utilizzarsi per la rendicontazione richiesta ai sensi del Regolamento Tassonomia vengono esplicitati all'interno del Regolamento Delegato (Ue) 2021/21784.

In base alla Tassonomia europea, le attività economiche possono essere considerate:

- **ammissibili (eligible)**: quando risultano semplicemente incluse nell'elenco delle attività economiche ecosostenibili contenuto negli atti delegati della Tassonomia (ossia, per il momento, il Climate Delegated Act).
- **non ammissibili (non-eligible)**: quando non risultano incluse nell'elenco delle attività economiche ecosostenibili contenuto negli atti delegati della Tassonomia (ossia, per il momento, il Climate Delegated Act).

- **allineate (aligned):** quando non solo risultano incluse nell'elenco delle attività economiche ecosostenibili ma rispettano anche tutti i requisiti di ecosostenibilità, nonché i criteri di vaglio tecnico stabiliti dall'articolo 3 del Regolamento (UE) 2020/852, ovvero contribuiscono ad almeno uno dei 6 obiettivi ambientali, senza generare un danno agli altri obiettivi, operando nel pieno rispetto delle garanzie minime di salvaguardia sociale e conformemente ai criteri di vaglio tecnico definiti negli appositi Regolamenti Delegati.

In ottemperanza a tali richieste normative Banca Valsabbina ha costituito un gruppo di lavoro trasversale con la finalità di analizzare e interpretare la normativa, implementare la presente disclosure e individuare azioni di miglioramento per il futuro. In questo contesto Banca Valsabbina ha avviato alcune progettualità ed altre sono state programmate come è facilmente riscontrabile nel Piano di Azione detto "Piano di adeguamento alle Aspettative di Vigilanza sui Rischi Climatici ed Ambientali" approvato dal Consiglio di amministrazione e condiviso con Banca d'Italia il 30/01/2023.

Con riferimento alle attività "ammissibili" (e "non ammissibili") la verifica richiesta consiste nell'accertamento della presenza o meno del tipo di attività economica nell'elenco richiamato nella Tassonomia. Con riferimento alle attività allineate ("*Allineate/ "Aligned"*"), si richiede invece di verificare in concreto la conformità dell'attività economica a tutti i requisiti di ecosostenibilità.

Ebbene, alla luce di questa distinzione e per il periodo di applicazione in corso, il legislatore ha previsto che le imprese finanziarie e non finanziarie debbano solo comunicare la proporzione tra attività economiche "ammissibili" e "non ammissibili" cui corrispondono i propri dati di fatturato/spese/investimenti e asset. In questo modo si è voluto concedere alle imprese un periodo di transizione durante il quale prepararsi alla disclosure in allineamento alla Tassonomia previsto per le imprese finanziarie a partire dal 2024.

Il principale indicatore fondamentale di prestazione per gli enti creditizi soggetti agli obblighi di informativa di cui agli articoli 19 bis e 29 bis della Direttiva 2013/34/UE è il Green Asset Ratio (GAR) che indica la quota di esposizioni relative ad attività ammissibili alla tassonomia rispetto agli attivi totali (escludendo l'esposizione ai sovrani, alle banche centrali e al portafoglio di trading).

Si riporta di seguito un prospetto contenente i KPI richiesti ai fini della *disclosure* obbligatoria.

Disclosure obbligatoria ai sensi dell'atto del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, sugli obblighi di informativa ("disclosures delegated act", articolo10)	
Attività	Indicatore di Performance quantitativa 2022 Valore 2022
Quota delle esposizioni in attività ammissibili ("Taxonomy eligible") nell'ambito degli attivi totali GAR	23,19%
Quota delle esposizioni in attività non ammissibili ("Taxonomy non eligible") nell'ambito degli attivi totali GAR	8,83%
Quota delle esposizioni verso imprese non finanziarie non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie nell'ambito degli attivi totali GAR	67,69%
Quota delle esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi totali GAR	0,00%
Quota dei prestiti interbancari nell'ambito degli attivi totali GAR	0,24%
Quota di esposizioni verso governi centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali nell'ambito degli attivi totali	29,25%
Portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	0,010%

Disclosure obbligatoria ai sensi dell'atto del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, sugli obblighi di informativa ("disclosures delegated act", articolo10)	
Attività	Indicatore di Performance quantitativa 2021 Valore 2021
Quota delle esposizioni in attività ammissibili ("Taxonomy eligible") nell'ambito degli attivi totali GAR	20,08%
Quota delle esposizioni in attività non ammissibili ("Taxonomy non eligible") nell'ambito degli attivi totali GAR	8,14%
Quota delle esposizioni verso imprese non finanziarie non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie nell'ambito degli attivi totali GAR	65,29%
Quota delle esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi totali GAR	0,00%
Quota dei prestiti interbancari nell'ambito degli attivi totali GAR	0,35%
Quota di esposizioni verso governi centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali nell'ambito degli attivi totali	31,98%
Portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	0,002%

Lotta alla corruzione, conflitti di interesse e antiriciclaggio

Per Banca Valsabbina la lotta alla corruzione è un caposaldo dell'approccio al business e si riflette sia all'interno del proprio Modello 231, dove è chiaramente identificato il rischio di corruzione, che all'interno del Codice Etico vigente. Quanto previsto da tali strumenti viene considerato dalla Banca adeguato a contrastare il rischio di corruzione.

Per quanto riguarda il Modello 231, sono previste norme deontologiche e regole operative adottate in funzione di specifiche attività e dei relativi rischi di corruzione.

Il Codice Etico, inoltre, esplicita che ogni operazione posta in essere nell'interesse della Banca (o nel caso ne coinvolga il nome e la reputazione) deve puntare alla *“massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili [...] e opportunamente documentata e soggetta a verifica”*.

Tutti i dipendenti e collaboratori della Banca sono tenuti a trattare con la massima riservatezza le informazioni *riservate e privilegiate* in proprio possesso, relative alle attività della Banca e dei clienti; sono altresì tenuti ad evitare qualsiasi tipo di conflitto di interesse e, nel caso di una situazione di conflitto anche solo potenziale, sono tenuti a darne immediata comunicazione al diretto superiore.

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rispetto della trasparenza, della liceità e della tracciabilità delle operazioni realizzate. A tal fine la Banca, i dipendenti e i collaboratori tutti devono rispettare le disposizioni di legge nazionali ed internazionali in tema di antiriciclaggio, nonché i provvedimenti specifici emanati dall'Autorità di Vigilanza.

È fatto divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire – a vantaggio o nell'interesse della Banca – contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato, da un ente Pubblico o dalla UE. È altresì vietato utilizzare tali erogazioni per scopi diversi da quelli a cui sono destinati.

Per quanto attiene l'operatività del Servizio Antiriciclaggio, chiamato a prevenire il rischio di coinvolgimento della Banca in fenomeni di riciclaggio e/o di finanziamento del terrorismo, quest'ultimo ha focalizzato la propria attenzione sull'attuazione delle disposizioni di vigilanza. In particolare, sono stati recepiti i comunicati dell'Unità di Informazione Finanziaria di Banca d'Italia concernenti i rischi connessi alle cessioni di crediti fiscali, nonché anche al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (c.d. PNRR) ove vengono fornite indicazioni funzionali a valorizzare il sistema antiriciclaggio nella delicata fase di attuazione del PNRR. Nel corso dell'esercizio, il Servizio Antiriciclaggio ha partecipato attivamente all'attuazione dei piani formativi in materia di Antiriciclaggio rivolti ai dipendenti della Banca ed è stato attivo, attraverso alert e comunicazioni di tipo normativo/operativo, rivolti alle diverse strutture centrali e di rete, nell'attuazione delle evoluzioni della normativa di riferimento.

Pertanto, con la comunicazione dell'11 aprile 2022 l'Unione Informazione Finanziaria, alla luce dell'analisi finanziaria delle segnalazioni di operazioni sospette e degli scambi informativi con controparti estere inerenti al contesto pandemico e tenendo conto dell'evoluzione della normativa, ha fornito ulteriori aggiornamenti e specificazioni sui rischi connessi alle cessioni di crediti fiscali. Nel contempo, ha ritenuto opportuno volgere attenzione anche al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (c.d. PNRR) fornendo indicazioni funzionali a valorizzare il sistema antiriciclaggio nella delicata fase di attuazione del Piano.

Un costante sforzo è stato altresì prodotto per sensibilizzare la rete in merito all'evoluzione delle tecniche di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, collaborando anche alla predisposizione dei piani formativi stabiliti dalla Banca per il personale dipendente.

Banca Valsabbina non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone o enti notoriamente dediti alla commissione di reati o di cui sia riconosciuta o sospettata l'appartenenza o il legame ad organizzazioni criminali, terroristiche od operanti nell'ambito di Paesi nei cui confronti siano attive misure di embargo cui aderisce lo Stato italiano.

Nel corso del 2022 non si sono verificati episodi di corruzione, né tantomeno la Banca è stata coinvolta in azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche.



Per ulteriori informazioni e approfondimenti riguardo il tema, si rimanda al Codice Etico disponibile sul sito della Banca.

LA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE

Per Banca Valsabbina, le persone sono il principale “capitale” e asset strategico: sono i portatori dei valori aziendali nei confronti dei clienti, con i quali instaurano un vero e proprio rapporto fiduciario.

La politica adottata dalla Banca per la gestione responsabile del personale, inserita all'interno del Codice Etico, è di seguito riportata.

Ai dipendenti e ai collaboratori esterni, la cui incolumità fisica e integrità morale sono considerate valori primari della Banca, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, in ambienti di lavoro adeguati.

L'effettiva conoscenza delle normative, di ogni ordine e grado, che disciplinano le attività rientranti nelle rispettive funzioni, è condizione necessaria per la loro assegnazione.

La Banca fornisce ai propri dipendenti strumenti di formazione ed aggiornamento idonei al raggiungimento di un grado di professionalità adeguato all'esecuzione dei compiti loro assegnati e ne valorizza nel tempo le attitudini e le competenze.

Banca Valsabbina riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale nei confronti del personale e la favorisce con appositi strumenti e iniziative.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori esterni sono tenuti ad impegnarsi nel curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza, nonché assumendo un atteggiamento costruttivo e propositivo, cercando altresì di stimolare la crescita professionale propria e dei propri collaboratori.

I dipendenti devono poter esprimere liberamente il proprio pensiero e, ove del caso, il proprio dissenso. La Banca valorizza lo spirito di appartenenza aziendale e quello di solidarietà con e tra le persone della Banca stessa.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro

irregolare. La Banca evita qualsiasi forma di discriminazione e garantisce trasparenza sia nella fase di selezione, che nella fase di gestione e sviluppo di carriera del personale.

I profili professionali e personali dei candidati vengono valutati con obiettività, nell'esclusivo interesse della Banca ad assumere o a promuovere le persone più idonee per le posizioni di cui trattasi. Inoltre, Banca Valsabbina adotta regole atte a evitare che le attività di selezione del personale possano essere condizionate da considerazioni di carattere clientelare o anche solo apparire tali.

Per quanto concerne la formazione, ad ogni dipendente vengono somministrati i corsi di formazione obbligatori previsti dalla legge, oltre ad altri corsi volti all'ampliamento delle competenze professionali.



La tutela dei diritti umani è per Banca Valsabbina un tema importante, ma non si ritiene che necessiti di un presidio di carattere strategico; questo per due motivi:

- è una questione in parte connessa ad altri aspetti materiali trattati nella presente Dichiarazione, tra cui i temi legati alla salute e sicurezza dei propri dipendenti o alla correttezza contrattuale;
- l'operatività della Banca avviene esclusivamente sul territorio nazionale: tutti i temi legati ai diritti fondamentali dell'uomo sono altamente normati e disciplinati dai contratti di riferimento.

Anche per questi motivi, nel corso del 2022 non sono state realizzate attività di formazione specifiche sul rispetto dei Diritti Fondamentali dell'Uomo.

Per evitare il più possibile che casi isolati possano ledere tali principi, Banca Valsabbina ha comunque ritenuto di prevedere nel proprio Codice Etico, anche quello della non discriminazione, come riportato poco sopra. In base ai meccanismi di segnalazione, monitoraggio e controllo previsti dal Codice Etico, nel corso del 2022, non si sono registrati episodi di discriminazione.

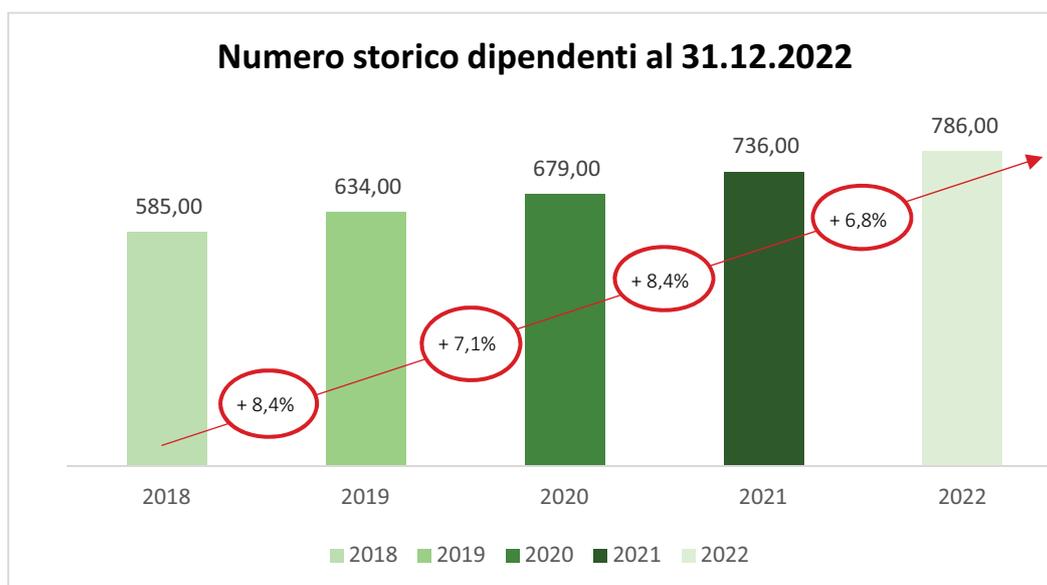
Composizione e caratteristiche

Al 31.12.2022 la Banca conta 786 dipendenti (esclusi i contratti di somministrazione che al 31.12.2022 sono pari a 18 unità) -in aumento del 6,8% rispetto al dato 2021- di cui 242 donne. La quasi totalità delle risorse della Banca ha un contratto a tempo indeterminato (99,87% delle risorse) e lavora full-time (98,34% delle risorse).

Dipendenti per tipologia di contratto	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Full-time	Part-time	Totale
2022						
Uomini	543	1	544	543	1	544
Donne	242	0	242	230	12	242
Totale	785	1	786	773	13	786

2021						
Uomini	504	1	505	504	1	505
Donne	231	-	231	218	13	231
Totale	735	1	736	722	14	736
2020						
Uomini	462	1	463	463	-	463
Donne	216	-	216	204	12	216
Totale	678	1	679	667	12	679
2019						
Uomini	431	1	432	432	-	432
Donne	202	-	202	186	16	202
Totale	633	1	634	618	16	634
2018						
Uomini	396	1	397	397	-	397
Donne	188	-	188	170	18	188
Totale	584	1	585	567	18	585

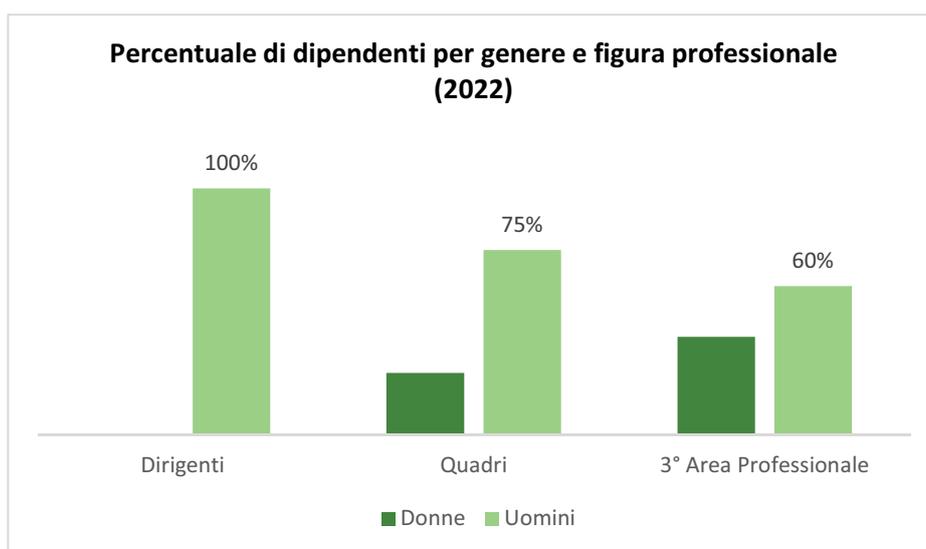
Come si evince dal grafico seguente, negli ultimi cinque anni il numero dei dipendenti è in costante crescita.



Dipendenti per genere e figura professionale	Dirigenti	Quadri Direttivi	3° Area professionale	2° Area professionale	1° Area professionale	Totale
2022						
Uomini	13	332	199	-	-	544
Donne	-	111	131	-	-	242
Totale	13	443	330	-	-	786

2021						
Uomini	11	306	188	-	-	505
Donne	-	106	125	-	-	231
Totale	11	412	313	-	-	736
2020						
Uomini	10	260	193	-	-	463
Donne	-	91	124	1	-	216
Totale	10	351	317	1	-	679
2019						
Uomini	9	227	196	-	-	432
Donne	-	84	117	1	-	202
Totale	9	311	313	1	-	634
2018						
Uomini	7	187	203	-	-	397
Donne	-	70	117	1	-	188
Totale	7	257	320	1	-	585

Il numero dei Dirigenti è in aumento rispetto allo scorso anno, con un'incidenza percentuale sul totale del personale dell'1,65%. Così come i Quadri Direttivi, aumentati di 31 unità (26 uomini e 5 donne).



L'età anagrafica media del personale di Banca Valsabbina è di 42,83 anni; in particolare 42,56 anni per le donne e 42,94 anni per gli uomini. Mentre l'anzianità media di servizio si attesta a 10,12 anni.

Dipendenti per fascia d'età e figura professionale	Dirigenti	Quadri Direttivi	3° Area professionale	2° Area professionale	1° Area professionale	Totale
2022						
<30 anni	-	3	64	-	-	67
30-50 anni	6	319	236	-	-	561
>50 anni	7	121	30	-	-	158
Totale	13	443	330	-	-	786
2021						
<30 anni	-	2	52	-	-	54
30-50 anni	4	309	234	-	-	547
>50 anni	7	101	27	-	-	135
Totale	11	412	313	-	-	736
2020						

<30 anni	-	-	46	-	-	46
30-50 anni	4	246	241	1	-	492
>50 anni	6	105	30	-	-	141
Totale	10	351	317	1	-	679
2019						
<30 anni	-	-	43	-	-	43
30-50 anni	5	222	246	1	-	474
>50 anni	4	89	24	-	-	117
Totale	9	311	313	1	-	634
2018						
<30 anni	-	-	39	-	-	39
30-50 anni	3	170	254	1	-	428
>50 anni	4	87	27	-	-	118
Totale	7	257	320	1	-	585

Banca Valsabbina si distingue per la qualità e per l'elevata professionalità delle proprie risorse. Si rileva inoltre un progressivo aumento percentuale dei dipendenti in possesso di un diploma di laurea (incremento del 5,6% dal 2018 al 2022).

Dipendenti suddivisi per titolo di studio	2022	2021	2020	2019	2018
Laurea	428	389	349	322	286
Diploma	354	341	324	306	293
Licenza Media	4	6	6	6	6
Totale	786	736	679	634	585

Banca Valsabbina si avvale anche del supporto di alcuni collaboratori esterni, come di seguito rappresentati:

Lavoratori esterni	Collaboratori (a progetto/temporanei)	Lavoratori con contratto di somministrazione	Totale
2022			
Uomini	4	9	13
Donne	-	9	9
Totale	4	18	22
2021			
Uomini	5	12	17
Donne	-	4	4
Totale	5	16	21
2020			
Uomini	3	6	9
Donne	-	4	4
Totale	3	10	13
2019			
Uomini	2	9	11
Donne	-	2	2
Totale	2	11	13
2018			
Uomini	3	6	9
Donne	-	5	5
Totale	3	11	14

La maggior parte dei dipendenti di Banca Valsabbina risiede in Provincia di Brescia (68,83%); altre principali Province di residenza delle risorse della Banca sono Verona, Bergamo Milano, Trento e Vicenza. Su 786 dipendenti, 265 operano presso le strutture centrali (33,7% del totale), mentre 521 unità (66,7% del totale) presso le filiali del territorio.

Dipendenti suddivisi per luogo di residenza	Brescia	Verona	Bergamo	Milano	Vicenza	Altro	Totale
2022							
Totale	541	56	24	29	13	123	786
Di cui dirigenti	11	-	-	1	-	1	13
2021							
Totale	517	55	22	19	15	108	736
Di cui dirigenti	-	-	-	-	-	-	-
2020							
Totale	498	52	17	15	15	82	679
Di cui dirigenti	8	-	-	-	-	2	10
2019							
Totale	467	55	14	8	13	77	634
Di cui dirigenti	7	-	-	-	-	2	9
2018							
Totale	449	54	14	6	11	51	585
Di cui dirigenti	6	-	-	-	-	1	7

Banca Valsabbina è considerata positivamente dal mercato del lavoro e dai propri dipendenti; tale giudizio trova conferma nelle numerose assunzioni effettuate durante l'anno e in un basso turnover. In particolare, nel 2022 sono state assunte 69 risorse (50 uomini e 19 donne), principalmente di età compresa tra i 30 e i 50 anni, e sono uscite 19 persone (12 uomini e 7 donne).

Assunzioni e cessazioni per genere	Numero totale di dipendenti al 31.12	N. Assunti	N. Cessazioni	Tasso assunzione ¹	Tasso Turnover ²
2022					
Uomini	544	50	12	9,19%	2,21%
Donne	242	19	7	7,85%	2,89%
Totale	786	69	19	8,78%	2,42%
2021					
Uomini	505	68	26	13,46%	5,15%
Donne	231	20	5	8,66%	2,16%
Totale	736	88	31	11,96%	4,2%
2020					
Uomini	463	50	20	10,8%	4,3%
Donne	216	17	2	7,9%	1%
Totale	679	67	22	9,9%	3,2%
2019					
Uomini	432	60	25	14 %	6 %
Donne	202	16	2	8 %	1 %
Totale	634	76	27	12 %	4 %
2018					
Uomini	397	35	16	9 %	4 %
Donne	188	9	1	5 %	1 %
Totale	585	44	17	8 %	3 %

Assunzioni e cessazioni per fascia d'età	Numero totale di dipendenti al 31.12	N. Assunti	N. Cessazioni	Tasso assunzione ¹	Tasso turnover ²
2022					
< 30 anni	67	23	3	34,3%	4,5%
30 - 50 anni	561	40	10	7,1%	1,8%
> 50 anni	158	6	6	3,8%	3,8%
2021					
< 30 anni	54	18	-	33,3%	-
30 - 50 anni	547	62	17	11,3%	3,1%
> 50 anni	135	8	14	5,9%	10,37%
2020					
< 30 anni	46	16	1	34,8%	2,2%
30 - 50 anni	492	48	11	9,8%	2,2%
> 50 anni	141	3	10	2,1%	7,1%
2019					
< 30 anni	43	12	1	28 %	2 %
30 - 50 anni	474	59	9	12 %	2 %
> 50 anni	117	5	17	4 %	15 %
2018					
< 30 anni	39	6	2	15 %	5 %
30 - 50 anni	428	35	8	8 %	2 %
> 50 anni	118	3	7	3 %	6 %

¹ Il tasso di assunzione è stato calcolato come rapporto tra il numero di persone entrate e il personale presente al 31.12 di ogni anno.

² Il tasso di turnover è stato calcolato come rapporto tra il numero di persone uscite e il personale presente al 31.12 di ogni anno.

In Banca sono presenti 44 dipendenti appartenenti a categorie protette, in particolare dipendenti con invalidità civili e figli di vittime del lavoro, 2 in più rispetto al 2021, a dimostrazione dell'impegno e dell'attenzione della Banca verso situazioni di difficoltà sociale presenti all'interno delle comunità ove la Banca opera.

Dipendenti appartenenti a categorie protette	Dirigenti	Quadri Direttivi	3° Area professionale	2° Area professionale	1° Area professionale	Totale
2022						
Uomini	-	15	13	-	-	28
Donne	-	4	12	-	-	16
Totale	-	19	25	-	-	44
2021						
Uomini	-	12	15	-	-	27
Donne	-	4	11	-	-	15
Totale	-	16	26	-	-	42
2020						
Uomini	-	6	13	-	-	19
Donne	-	4	12	-	-	16
Totale	-	10	25	-	-	35
2019						
Uomini	-	6	12	-	-	18
Donne	-	2	12	-	-	14
Totale	-	8	24	-	-	32
2018						
Uomini	-	5	13	-	-	18
Donne	-	1	12	-	-	13
Totale	-	6	25	-	-	31

Valutazione delle performance dei dipendenti

Il processo valutativo di Banca Valsabbina è interamente informatico e risponde ai criteri fondamentali di:

- unicità: applicazione di un unico sistema per tutte le risorse;
- universalità: valutazione di tutti i dipendenti;
- trasparenza: visibilità dei risultati.

L'iter di valutazione rappresenta un momento di particolare importanza nella gestione e nello sviluppo del Personale ed un efficace strumento di comunicazione che consente di:

- fornire feedback costanti;
- conoscere reciprocamente le aspettative dei dipendenti e dell'azienda;
- individuare le aree di miglioramento professionale ed i supporti e le vie per una concreta attuazione.

In ottemperanza all'art. 80 del CCNL di Categoria, l'attività di valutazione nel corso del 2022 ha coinvolto tutto il Personale. Tale attività – ripetuta con cadenza annuale – permette inoltre di costruire l'archivio storico di riferimento per il monitoraggio della crescita professionale e la valorizzazione delle risorse dell'Istituto. Questo riferimento concorre, nel tempo, a garantire l'imparzialità di giudizio da parte dei valutatori.

Parità di genere e welfare aziendale

Come descritto nel Codice Etico, la Banca evita “qualsiasi forma di discriminazione e garantisce trasparenza sia alla fase di selezione che quelle di gestione e sviluppo di carriera del personale”.

Di seguito si riporta una tabella che riassume il numero totale di dipendenti che avevano diritto al congedo parentale al 31.12.22 divisi per genere.

Dipendenti aventi diritto al congedo parentale	Dirigenti	Quadri Direttivi	3° Area professionale	2° Area professionale	1° Area professionale	Totale
2022						
Uomini	4	140	52	-	-	196
Donne	-	45	54	-	-	99
Totale	4	185	106	-	-	295
2021						
Uomini	4	172	88	-	-	264
Donne	-	54	67	-	-	121
Totale	4	226	155	-	-	385
2020						
Uomini	4	112	62	-	-	178
Donne	-	38	56	1	-	95
Totale	4	150	118	1	-	273
2019						
Uomini	3	90	64	-	-	157
Donne	-	37	49	1	-	87
Totale	3	127	113	1	-	244
2018						
Uomini	1	65	55	-	-	121
Donne	-	29	48	1	-	78
Totale	1	94	103	1	-	199

Nel corso del 2022, 22 risorse hanno effettivamente usufruito del loro diritto al congedo parentale, in aumento rispetto al dato dell'anno precedente (10 dipendenti).

In particolare, hanno usufruito del diritto al congedo 22 dipendenti donne e nessun dipendente uomo, 8 Quadri Direttivi e 14 dipendenti appartenenti alla 3° Area professionale.

Si contano 16 dipendenti (tutte donne) tornati al lavoro dopo il congedo parentale ed ancora in Banca 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro.

Dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo parentale e ancora in azienda dopo 12 mesi	Dirigenti	Quadri Direttivi	3° Area professionale	2° Area professionale	1° Area professionale	Totale
2022						
Uomini	-	-	-	-	-	-
Donne	-	7	9	-	-	16
Totale	-	7	9	-	-	16
2021						
Uomini	-	1	1	-	-	2
Donne	-	1	5	-	-	6
Totale	-	2	6	-	-	8
2020						
Uomini	-	-	-	-	-	-
Donne	-	2	9	-	-	11
Totale	-	2	9	-	-	11
2019						
Uomini	-	1	-	-	-	1
Donne	-	4	4	-	-	8
Totale	-	5	4	-	-	9
2018						
Uomini	-	-	-	-	-	-
Donne	-	2	5	1	-	8
Totale	-	2	5	1	-	8

Di seguito viene riportato il rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini; data l'assenza di dirigenti donne non si riporta la percentuale relativa ai dirigenti.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	2022	2021	2020
Quadri Direttivi			
Salario base	89%	90%	87%
Remunerazione	89%	87%	85%
Altre Aree professionali			
Salario base	97%	99%	99%
Remunerazione	96%	99%	99%

Banca Valsabbina fornisce ai propri dipendenti a tempo indeterminato e con contratto full-time alcuni benefit, come ad esempio 5 ore di permesso per figlio *una tantum*, al momento dell'inserimento del bambino/a all'asilo nido o alla scuola materna. Inoltre, è possibile coprire il tempo delle visite mediche con un permesso extra CCNL.

Di seguito una tabella esemplificativa degli investimenti in welfare aziendale concessi da Banca Valsabbina ai propri dipendenti.

Ripartizione investimenti in welfare aziendale	2022	2021	2020	2019	2018
Servizio sostitutivo di mensa	940.360	874.804	787.436	773.926	662.237
Versamenti a fondi pensione integrativi	2.029.067	1.598.030	1.406.0834	1.446.772	1.095.278
Scuola e Famiglia	81.147	82.225	57.768	49.622	42.773
Copertura sanitaria e assicurativa	778.897	620.286	517.224	531.792	489.770

Come si evince dalla tabella, la Banca è particolarmente impegnata nel versamento di risorse economiche verso fondi pensione integrativi e servizi per la scuola e la famiglia. In particolare, nel 2022 sono state dedicate 458 ore ai servizi salva-tempo in diminuzione rispetto all'anno precedente (569 nel 2021), riduzione in parte imputabile al minor ricorso ai permessi concessi per la partecipazione alla campagna vaccinale COVID. 99 risorse sono state sottoposte a visita medica di prevenzione sanitaria (82 nel 2021).

Infine, di seguito sono elencati altri benefit che la Banca concede ai propri dipendenti.

- **BUONI PASTO:** a fronte della sottoscrizione dell'accordo con le Organizzazioni Sindacali avvenuta in data 31 gennaio 2019, a decorrere dal 1° marzo 2019 i buoni pasto cartacei sono stati sostituiti da quelli in formato elettronico, con indubbi vantaggi contributivi, fiscali e gestionali sia per il nostro Istituto sia per i dipendenti. Da febbraio 2023, il valore nominale di ogni singolo buono pasto è stato adeguato a 8 euro, (importo ridotto per alcune fattispecie ad es. part-time, lavoratori che non effettuano l'orario standard ovvero che fruiscono dei permessi di allattamento) in luogo dei 7 euro erogati fino a tale data.
- **ACCESSO AL CREDITO:** a fronte del mutato contesto economico e al fine di mitigare gli effetti correlati all'innalzamento considerevole dei tassi di interesse, è stato sottoscritto un nuovo accordo con le Organizzazioni Sindacali che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, apporta al Regolamento concernente i Rapporti Bancari dei Dipendenti Banca Valsabbina importanti variazioni migliorative. Queste modifiche hanno riguardato tutte le forme di finanziamento riservate ai dipendenti con particolare attenzione ai mutui per l'acquisto dell'abitazione in cui il dipendente risiede, allineando alle nuove condizioni più favorevoli anche i mutui Casa Primaria già in essere.
- **WELFARE AZIENDALE:** Al fine di beneficiare di tutte le eventuali agevolazioni fiscali disponibili e per rispondere in maniera adeguata ai bisogni e alle esigenze connesse alla sfera personale e familiare dei dipendenti, dal 2021 è stata messa a disposizione di tutte le risorse destinarie dell'accordo relativo al premio aziendale una piattaforma welfare per la fruizione dei servizi, beni ed utilità in conformità alla normativa in materia vigente.

Dialogo con le parti sociali

Come descritto nel Codice Etico, “la Banca impronta il confronto con le Organizzazioni sindacali in senso responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella continua ricerca di proficue relazioni industriali”.

Anche per il 2022 la totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva. In particolare, vengono applicati gli ultimi contratti CCNL Credito 19/12/2019 per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali e il CCNL 13/07/2015 per i Dirigenti; inoltre, per i Quadri e le Aree Professionali, sono previsti degli accordi integrativi di 2° livello.

Per qualsiasi variazione contrattuale, il preavviso minimo è stabilito dal CCNL.

Salute e sicurezza

La Banca si è impegnata a garantire un ambiente lavorativo conforme alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza, assicurando l’adempimento di tutti gli obblighi di legge.

Nel 2022 si sono registrati 5 infortuni, di cui tutti e 5 in itinere.

Infortuni	Infortuni sul lavoro	Infortuni in itinere	Totale
2022			
Uomini	-	3	3
Donne	-	2	3
Totale	-	5	6
2021			
Uomini	2	2	4
Donne	2	1	3
Totale	4	3	7
2020			
Uomini	-	-	-
Donne	-	2	2
Totale	-	2	2
2019			
Uomini	-	5	5
Donne	-	-	-
Totale	-	5	5
2018			
Uomini	-	2	2
Donne	2	1	3
Totale	2	3	5

Nel 2022 si registra un aumento (+51,8%) dei giorni di assenza – escluse le ferie e i permessi – (5.803 giorni) rispetto al dato 2021 (3.822 giorni); si registra, inoltre, un aumento (+ 55,4%) dei giorni persi per malattia e infortuni che passano da 3.484 giornate del 2021 a 5.417 giorni nel 2022.

Di seguito si riportano gli indici infortunistici del quinquennio:

Indici infortunistici	Giorni di assenza (escluse ferie, permessi)	Giorni persi per malattia e infortuni	Ore lavorabili	Ore lavorate	Indice di frequenza ³	Indice di gravità ⁴	Tasso di assenteismo ⁵
2022							
Uomini	3.502	3.211	871.408	842.874	3,56	3,80	3,01%
Donne	2.301	2.207	383.538	350.859	5,7	6,29	4,92%
Totale	5.803	5.417	1.254.946	1.193.733	4,19	4,53	3,47%
2021							
Uomini	2.297	2.079	809.861	784.883	5,10	2,65	2,13%
Donne	1.525	1.405	365.333	335.561	8,94	4,19	3,13%
Totale	3.822	3.484	1.175.195	1.120.444	6,25	3,11	2,44%
2020							
Uomini	3.321	2.952	738.091	697.799	-	4,23	3.37 %
Donne	2.048	1.808	338.214	301.963	2,87	5,99	4.54 %
Totale	5.369	4.760	1.076.305	999.762	2,00	4,76	3.74 %
2019							
Uomini	1.600	1.221	696.975	673.886	7,42	1,81	1,72 %
Donne	1.409	1.175	316.839	290.895	-	4,04	3,34 %
Totale	3.009	2.396	1.013.814	964.781	5,18	2,48	2,23 %
2018							
Uomini	1.790	1.548	646.856	619.393	3,23	2,5	2,08 %
Donne	1.182	968	296.772	267.143	11,23	3,62	2,99 %
Totale	2.972	2.516	943.628	886.536	5,64	2,84	2,36 %

La Società opera, in tutti i suoi ambienti, in conformità alle disposizioni del D.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

L'attività in questo campo prevede:

- l'adozione di un modello organizzativo di gestione della sicurezza;
- la costante formazione dei dipendenti e collaboratori;
- l'effettuazione di visite mediche periodiche da parte del medico competente;
- l'organizzazione e formazione delle squadre di intervento previste dalla normativa, con adeguato e costante aggiornamento;
- il monitoraggio continuo da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale;
- la collaborazione con Società esterne aventi competenze specifiche in materia;
- la predisposizione e la diffusione dei documenti connessi al D.lgs. 81/2008, sia presso i propri lavoratori dipendenti e collaboratori che presso i fornitori continuativi;
- ove necessario, attuazione di misure di prevenzione e protezione.

³ Indice di frequenza = numero di infortuni/numero totale di ore lavorate x 1.000.000

⁴ Indice di gravità = numero di giornate perse per infortuni / numero totale di ore lavorate x 1.000

⁵ Tasso di assenteismo= numero di ore assenza/totale ore lavorabili

Salute e sicurezza: in riferimento all'emergenza epidemiologica da Covid-19

Banca Valsabbina ha messo in campo tutti gli sforzi necessari per cercare di prevenire e contrastare il rischio di contagio da Covid-19 ed è costantemente impegnata ad attuare tutte le disposizioni di legge, in particolare le “Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore bancario” condivise tempo per tempo tra ABI e Organizzazioni Sindacali, avendo come priorità la salvaguardia della salute di tutto il personale e dei clienti.

L'Azienda si è impegnata sin dall'esordio della pandemia, e di propria iniziativa, per la tutela delle categorie di lavoratori più fragili, quali le lavoratrici in stato di gravidanza, i lavoratori diversamente abili e lavoratori con problematiche di salute, favorendo laddove necessaria la modalità di lavoro a distanza (cosiddetto lavoro agile). Quest'ultimo ha coinvolto nel 2022 144 risorse, pari a circa il 18% dei dipendenti.

Ha inoltre favorito il contatto tra i dipendenti con problematiche di salute e il Medico Competente, così da poter effettuare un'attenta analisi delle specifiche situazioni e, conseguentemente, definire le misure di sicurezza più opportune.

In merito alle assenze dal servizio correlate alle diverse misure adottate per contrastare la diffusione del virus Covid-19, Banca Valsabbina si è impegnata a riconoscere la piena operatività degli strumenti messi a disposizione dal legislatore (lavoro agile e congedi straordinari) ed ha mantenuto un sito di business continuity degli uffici interni presso la sede legale di Vestone.

L'azienda ha mantenuto un Comitato di crisi ed ha provveduto a:

- fornire un approvvigionamento continuo di dispositivi di protezione individuale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: liquido igienizzante, mascherine e barriere protettive in plexiglass);
- far rispettare scrupolosamente le disposizioni dettate dalle Autorità e dall'Azienda tempo per tempo vigenti;
- ribadire la necessità di mantenere la distanza di sicurezza interpersonale e di assumere comportamenti corretti sul piano dell'igiene;
- preferire alla formazione in presenza modalità alternative da remoto tramite contatti in audio-video conferenza (webinar mediante piattaforme virtuali, call conference, corsi on-line);
- ridurre le occasioni di aggregazione (es. riunioni in ambienti chiusi, spostamenti al di fuori del proprio ufficio, l'accesso agli spazi comuni come sale caffè e aree fumatori, l'utilizzo dell'ascensore);
- limitare le trasferte su tutto il territorio nazionale favorendo il ricorso, laddove possibile, alle riunioni in video-audio conferenza;
- adottare misure di carattere organizzativo (ingressi contingentati) per limitare i contatti tra personale interno e soggetti esterni (es. fornitori, collaboratori, consulenti, manutentori, ecc.).

Le suddette azioni, unitamente agli interventi di pulizia giornaliera dei locali e di sanificazione ricorrente delle unità operative, hanno rappresentato e rappresentano allo stato, un adeguato compromesso per conciliare il bene primario della salute dei dipendenti e della clientela e la continuità operativa della Banca.

Infine, atteso il perdurare della situazione emergenziale e come ulteriore segnale di riconoscimento degli importanti sforzi profusi da tutto il personale in questo delicato momento storico, si rende noto che la Banca ha deciso di rinnovare, per tutti i dipendenti e i relativi nuclei familiari, la copertura assicurativa specifica e aggiuntiva a protezione dei possibili effetti legati al contagio da “Covid-19”.

Formazione

L'attività formativa per l'anno 2022 si è realizzata prevalentemente attraverso le tecniche e gli strumenti della formazione a distanza, anche se non sono mancate attività in presenza nel pieno rispetto delle indicazioni riferite all'emergenza pandemica.

Si conferma l'efficienza della formazione sincrona in aula virtuale modalità che, oltre a garantire un buon standard di interazione sia con il docente che tra gli stessi corsisti risulta fondamentale per trasferire in modo capillare e rapido conoscenze e competenze ai destinatari della formazione.

Notevole l'investimento per attrezzare il Personale con strumenti che possono agevolare e rendere più fruibile la fruizione di corsi quali webcam e cuffie, nonché uno sforzo logistico (spazi riservati) e organizzativo (tempi dedicati) per mettere il discente nella miglior condizione di svolgere l'attività formativa.

Di seguito gli ambiti che hanno interessato l'attività formativa 2022:

Ambito normativo:

Nel corso dell'anno sono stati svolti i consueti percorsi per il raggiungimento e mantenimento delle idoneità Ivass e Mifid II per la vendita e la consulenza di prodotti assicurativi e finanziari (Regolamento IVASS n.40 del 2/08/2018 - Delibera Consob n. 20307). Tali corsi sono stati tenuti per la prima volta integralmente con la metodologia della formazione on-line tramite piattaforma dedicata. La formazione è stata progettata con finestre temporali di fruizione che hanno favorito il pieno rispetto delle scadenze.

Corsi ad hoc sulla “Trasparenza delle condizioni contrattuali” differenziando gli interventi tra Neofiti e Colleghi in aggiornamento. A disposizione di tutti i Colleghi vi è stato anche un corso on-line specifico sulla tematica della Trasparenza Bancaria composto da cinque moduli per una durata complessiva di 11 ore.

Sulla sempre attuale e delicata tematica dell'Antiriciclaggio, al fine di rafforzare competenze e mantenere viva l'attenzione sull'argomento, sempre tramite aula virtuale è stato messo a disposizione un corso e-learning “Antiriciclaggio e lotta al terrorismo” composto da tre moduli per una durata complessiva di 6,5 ore.

In ottemperanza ai regolamenti in tema di sicurezza informatica, è stato somministrato a tutti i dipendenti un corso e-learning di “Cyber Security” composto da sette moduli volti ad esplorare i principali rischi riguardanti l'operatività quotidiana educando i colleghi alla messa in campo dei relativi accorgimenti per contrastare gli attacchi informatici. Durata complessiva del corso 6 ore.

Tramite appositi corsi on-line è stata svolta la formazione riguardante la “Conoscenza delle banconote false” e l'“Autenticazione monete” nonché il “Nuovo Regolamento Europeo sui dati personali”.

La modalità dei corsi on-line è stata utilizzata anche in ambito di Salute e Sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/08 sia per i nuovi assunti sia per i Colleghi rientranti nell'obbligatorietà formativa dell'aggiornamento quinquennale. Sono stati poi formati e aggiornati i Referenti Pronto Soccorso e Antincendio, un RLS e due nuovi Dirigenti.

Numerose sono state le partecipazioni ad eventi, seminari e workshop di Risorse degli Uffici Interni al fine di soddisfare le richieste di puntuali aggiornamenti normativi peculiari delle loro attività.

Ambito commerciale:

Sono state realizzate molteplici attività informative/formative con i diversi partner commerciali con l'obiettivo di:

- ampliare e consolidare la conoscenza dei prodotti e servizi offerti;
- aver maggior dimestichezza nell'uso di strumenti che possano aiutare l'Operatore a cogliere i bisogni "espresi e non" della Clientela e a tutelarne il patrimonio;
- far percepire la bontà del prodotto/servizio proposto con rinnovato e rinforzato entusiasmo nell'attività di proposizione.

Ambito procedurale:

I cambiamenti procedurali intervenuti durante l'anno sono il risultato di un continuo adeguamento dell'Istituto atto a rispondere in modo conforme e puntuale alle novità legislative introdotte che, oltre a richiedere una formazione specifica, spesso hanno ricadute prettamente operative e richiedono un allineamento/addestramento delle stesse Risorse.

Si porta ad esempio l'impatto dell'emanazione delle Linee guida EBA sulla concessione ed il monitoraggio del credito che, oltre ad apportare un nuovo approccio metodologico alla tematica, hanno necessitato di un importante adeguamento procedurale.

Ambito manageriale:

Banca Valsabbina negli ultimi anni ha attivato un processo di rafforzamento metodologico in ottica commerciale e organizzativo che ha coinvolto sia la Rete che alcune strutture della Direzione Centrale. In questo contesto evolutivo ha assunto particolare importanza il potenziamento di competenze manageriali e strategiche di alcuni Colleghi che ricoprono ruoli di responsabilità: attivati pertanto percorsi formativi per quattro Responsabili di strutture centrali.

La struttura degli interventi ha previsto contributi di natura formativa e consulenziale che si sono concretizzati in sei giorni lavorativi tramite il rafforzamento delle competenze manageriali e interventi di coaching.

Ambito assicurativo:

Altri progetti hanno riguardato la tematica assicurativa, ambito quest'ultimo molto attenzionato dal nostro Istituto poiché fonte di nuove opportunità di business.

In continuità con il piano iniziato nel 2021, dedicato alla figura strategica del "Consulente Aziendale Assicurativo", l'Istituto ha dato avvio alla seconda fase del percorso con l'obiettivo di accrescere le competenze e conoscenze di questi Professionisti.

Tali figure, inserite nella Divisione Rete Territoriale, offrono supporto tecnico alle Filiali per i prodotti da banco e sono punto di riferimento per la Clientela aziendale per ogni loro necessità assicurativa.

Per le figure dei “Referenti assicurativi di Filiale” si è proseguito con il percorso iniziato nel 2021, svolto totalmente in presenza, dal titolo “Bancassurance” con l’obiettivo di elevare e promuovere la cultura assicurativa riprendendo alcuni concetti fondamentali e soffermandosi sulla conoscenza dei prodotti.

Soft Skills e Onboarding per la crescita aziendale:

A seguito della revisione dei ruoli di Filiale in atto nella nostra realtà si è realizzato un percorso in presenza della durata di una giornata rivolto agli Addetti alla Clientela di nuova assunzione o provenienti da altre realtà bancarie al fine di trasferire la consapevolezza dell’importanza del ruolo ricoperto, del senso di appartenenza e della cultura aziendale di Banca Valsabbina nonché di tutti i comportamenti virtuosi da mettere in campo per instaurare un rapporto di fiducia e professionalità con la Clientela.

Ulteriori tematiche:

Puntuali i corsi annuali sulla tematica creditizia che hanno visto notevolmente impegnati sia gli Addetti di Filiale/Area sia gli Addetti di Sede soprattutto a seguito dell’entrata in vigore delle Linee Guida EBA sulla concessione e il monitoraggio del Credito. L’Istituto ha quindi previsto una serie di incontri formativi volti ad illustrare il contenuto di tali processi e le nuove logiche di valutazione creditizia. A supporto è stato messo a disposizione un corso on-line specifico sulla tematica EBA al fine di chiarire e sedimentare il nuovo approccio alla concessione del credito.

Per i colleghi di Filiale, come tutti gli anni, si sono svolti corsi suddivisi in moduli specifici quali “Censimenti e garanzie”, “Centrale rischi e CRIF”, “La pratica elettronica di fido”, “Analisi di Bilancio”, “Valutazione qualitativa del merito creditizio” e “Mutui”.

Un interessante approfondimento formativo ha riguardato l’approccio creditizio in ambito Agricolo per quei Colleghi di Filiale interessati alle logiche creditizie tipiche di questo particolare settore. Attività quest’ultima svolta direttamente dai Colleghi facenti parte del Settore Agricoltura.

Si sono svolti approfondimenti formativi sulla tematica dell’estero riprendendo alcuni concetti tipici di questo ambito al fine di assimilare l’operatività e trasferire una sensibilità ad intercettare opportunità commerciali.

Svolti interventi formativi in ambito “Banca Digitale” a seguito del processo di digitalizzazione avviato nella nostra realtà. Diversi gli strumenti introdotti, quali la firma digitale sui contratti e l’ottimizzazione della piattaforma HB.

Interventi gestiti direttamente dai Colleghi che hanno chiarito dubbi operativi focalizzando l’attenzione sulla corretta assistenza alla clientela al fine di tutelare i clienti e l’Istituto stesso da pericoli e frodi tipici di questo specifico ambito.

In ambito finanziario si è svolto un corso di Finanza Base rivolto a Colleghi in Supervisione per ottenere l’abilitazione Mifid o a Colleghi neofiti della materia con l’obiettivo di fornire competenze di base sui servizi di consulenza in prodotti di investimento affrontando i temi classici della Finanza.

Per le Risorse addette al Servizio di Consulenza Avanzata sono stati organizzati incontri con le varie Case Fondi approfondendo la conoscenza di prodotti e servizi offerti.

Una particolare attenzione è stata rivolta alla sempre più attuale tematica della Finanza Sostenibile, con una formazione dedicata ai fondi ESG.

Al termine dell'anno si è dato avvio al percorso di English Training One-to-One di 30 ore per cinque Risorse di sede che necessitano di essere supportate nella conoscenza e padronanza linguistica in ambito legale e finanziario.

Infine, sono stati realizzati percorsi formativi dedicati al personale addetto alle funzioni di Controllo in linea con la normativa vigente (XI aggiornamento della circolare della Banca D'Italia 285/12) che prevede "una formazione continua e specifica".

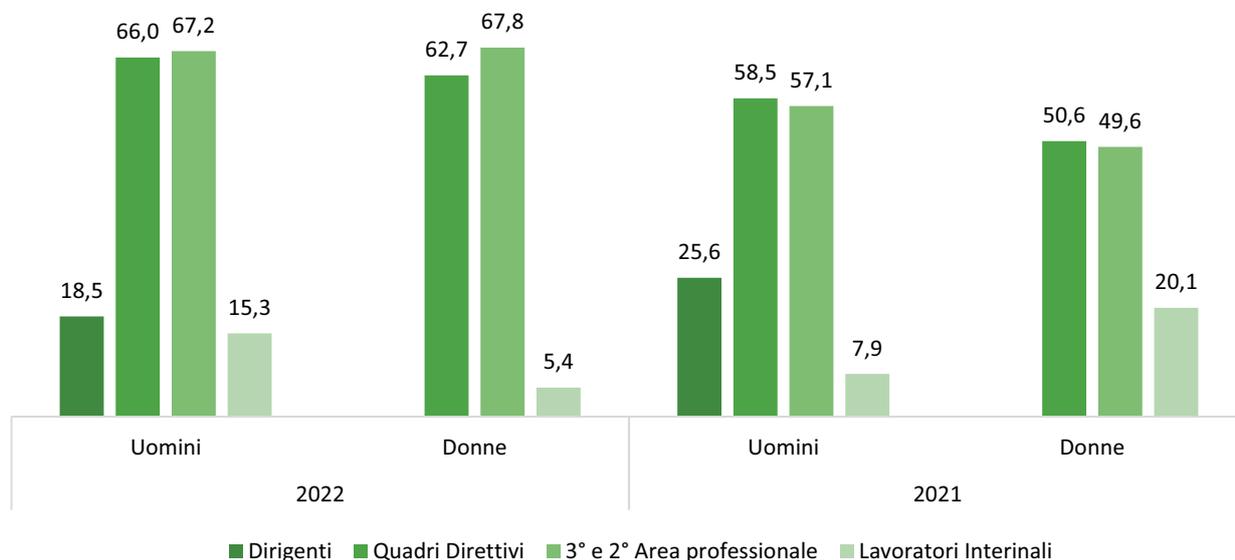
Docenza:

La docenza dell'attività formativa sopra elencata è stata affidata spesso a Professionisti esterni specializzati nelle singole tematiche. In molti casi i docenti hanno svolto la formazione coadiuvati da risorse interne alla Banca. La commistione delle due diverse - ma complementari - "visioni" è un importante valore aggiunto che permette di avere un quadro completo delle tematiche affrontate.

735 risorse hanno partecipato ad almeno un corso, numero che aumenta a 804 considerando la fruizione di percorsi formativi on-line. Complessivamente, le ore dedicate alla formazione sono state più di 51 mila.

Ore medie di formazione	Dirigenti	Quadri Direttivi	3° e 2° Area professionale	Lavoratori Interinali	Totale
2022					
Uomini	240	21.910,10	13.363,65	138	35.651,75
Media uomini	18,46	65,99	67,15	15,33	64,47
Donne	-	6.958,55	8.882,7	48,5	15.889,75
Media donne	-	62,69	67,81	5,39	63,31
Totale	240	28.868,65	22.246,35	186,5	51.541,50
2021					
Uomini	281	17.893	10.725,25	95	28.994,25
Media uomini	25,55	58,47	57,05	7,92	56,08
Donne	-	5.364,25	6.194,5	80,25	11.639
Media donne	-	50,61	49,56	20,06	49,53
Totale	281	23.257,25	16.919,75	175,25	40.633,25
2020					
Uomini	141,5	13.346	10.241,5	192	23.921
Media uomini	14,15	51,33	53,06	32	51
Donne	-	3.588	6.042,5	60	9.690,5
Media donne	-	39,43	48,34	15	44,05
Totale	141,5	16.934	16.284	252	33.611,5

Ore medie di formazione



Mediamente sono state erogate circa 64 ore di formazione a risorsa, a prescindere dalla figura professionale di appartenenza.

Obiettivo della Banca è investire nel capitale umano, valorizzare le competenze presenti e garantire una costante crescita professionale. I dipendenti, da parte loro, sono invitati a prendersi cura della propria professionalità attraverso l'autoformazione e la collaborazione con i colleghi: ciò permette un arricchimento reciproco e la circolazione virtuosa delle conoscenze.

Tipologia di corsi	2022		2021		2020		2019		2018	
	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti
Corsi Sicurezza	641	115	540	100	491	174	546,5	76	604	81
Corso Front Office - Operatività di Sportello	581	83	-	-	-	-	225	18	315	42
Corso Estero	603	134	522	116	515	103	-	-	-	-
Corso Banca e Assicurazioni (IVASS)	-	-	7.230	507	6.462,5	434	6.367,5	397	5.488	369
Corsi Commerciali	6.815	4.171	4.966,25	3.372	3.450	2.733	2.703,5	1290	3.107	1.333
Corsi Area Crediti	6.495,5	1.383	3.500	683	1.643	174	3.744	485	1.395	82
Corsi Area Finanza	2.037,75	1.117	258	234	1.829,5	381	2.868,5	531	7.347	791
Corsi Procedurali	-	-	1.576	1.209	74	74	773	147	608	137
Corsi in ambito Legale-Societario	-	-	-	-	660	88	-	-	-	-
Banca Virtuale	835	120	1.065	142	757,5	101	-	-	-	-
Business English	-	-	-	-	-	-	169,5	113	188	125
Corso per Referenti Trasparenza	615	118	390	105	415	71	-	-	-	-
Corso Gestione Sinistri - Polizze Istituzionali	-	-	-	-	13,5	9	-	-	-	-
Gestione rischi	-	-	-	-	-	-	-	-	35	23
Trasparenza e Credito Immobiliare ai Consumatori	-	-	-	-	-	-	517,5	69	-	-
GDPR	-	-	-	-	-	-	-	-	87	48
Normativa Qualified Intermediary	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FACTA – CRS	-	-	-	-	-	-	25	5	648	216
Formazione Consulente Aziendale Assicurativo	399	57	75	25	-	-	-	-	-	-
Referente Assicurativo di Filiale (Bancassuranc e)	1.176	168	2.247	300	-	-	-	-	-	-

Formazione manageriale	202,5	28	321	102	1.197	232	1.546	236	513	99
Mobility Manager	2,5	1	80,5	20	-	-	-	-	-	-
Formazione Data Protection Manager	75	10	-	-	-	-	-	-	-	-
Corso Normativa DAC 6	12	24	538,5	218	-	-	-	-	-	-
Antiriciclaggio	250	100	200,5	81	825	165	1.033	273	1.215	270
Formazione Interna Funzioni di Controllo	182,5	52	105,5	23	145,5	15	39,5	18	65	9
Corsi c/o Cedacri	-	-	-	-	1,5	1	15	2	140	11
Corsi c/o strutture esterne (Abi, Consulting e altri Istituti formativi)	46	7	658,5	57	177	32	1.250,5	181	948	141
Videoconferenze	1.682	565	1.960	649	592,5	256	662	298	854	367
Corsi e-learning Normativa	5.692,5	1.068	1.882,5	333	3.611,5	687	1.971	627	7.624	1.409
Corsi e-learning Sicurezza	2.486	408	332	44	306	43	424	47	352	44
Corsi e-learning per abilitazione IVASS	20.712,25	2.048	12.185	1.726	10.444,5	1342	7.581,5	435	7.050	382
Totale	51.541,5	11.777	40.633,25	10.046	33.611,5	7.115	32.462,5	5.248	38.583	5.979
Dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso*		804		704		665		620		588

* Il numero comprende anche i dipendenti che hanno usufruito della formazione unicamente tramite corsi e-learning.



Sviluppo professionale di carriera

In applicazione delle norme del CCNL, Banca Valsabbina - riconoscendo le capacità professionali come un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività - si è posta come obiettivi la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Lo sviluppo professionale ha i seguenti contenuti:

- formazione adeguata al ruolo ricoperto o agli eventuali avanzamenti di carriera;
- l'esperienza pratica di lavoro;
- la mobilità su diverse posizioni.

Vi sono tre fasi distinte che permettono lo sviluppo professionale di carriera, ossia:

la formazione di base o generale;

la formazione più avanzata e specifica integrata da esperienze pratiche di mobilità;

i progetti professionali per favorire la possibilità di accesso a ruoli più elevati.

Si rileva, che come già ci si esprimeva l'anno scorso, la tematica anticorruzione è sempre richiamata all'interno della più ampia materia dell'antiriciclaggio in quanto rientra nell'ambito dei reati presupposto.

Si segnala che è stato svolto un intervento formativo specifico sul modello 231/2001 per alcuni Referenti di Settore/Servizio con l'obiettivo di ricordare che il Modello è anche una guida che fornisce a tutti i dipendenti chiare linee di condotta, schemi di controllo e misure per assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di reati e pratiche corruttive.

LA GESTIONE RESPONSABILE DEL SERVIZIO

La politica adottata da Banca Valsabbina per la gestione responsabile del rapporto con i clienti è inserita all'interno del Codice Etico e di seguito riportata.

La Banca persegue la crescita del numero dei clienti e del loro grado di soddisfazione in un'ottica di servizio alle famiglie, alle imprese ed agli enti pubblici e privati.

Nei rapporti con la clientela, il personale di Banca Valsabbina è tenuto ad improntare il proprio comportamento a criteri di proattività, cortesia, trasparenza, collaborazione e ascolto, fornendo informazioni adeguate, complete e tempestive sui prodotti e sui servizi offerti. I prodotti ed i servizi proposti al cliente devono essere rispondenti alle reali esigenze dello stesso e non è consentito il ricorso a pratiche elusive o comunque tendenti a forzare il proprio giudizio o il proprio comportamento.

Al riguardo, non sono stati segnalati nel 2022 casi di non conformità a normative o codici di autoregolamentazione né in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi né in materia di comunicazioni di marketing.

La Banca adotta politiche aziendali coerenti con le regole ed i principi della normativa antiriciclaggio, che costituiscono un aspetto rilevante della propria affidabilità sul mercato e nei rapporti con la clientela.

Pur non avendo preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti, la Banca, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in tema di astensione dall'apertura dei rapporti (cfr. normativa antiriciclaggio), non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone o enti notoriamente dediti alla commissione di reati o di cui sia conosciuta o sospettata l'appartenenza o il legame ad organizzazioni criminali, terroristiche od operanti nell'ambito di Paesi nei cui confronti siano attive misure di embargo alle quali aderisce lo Stato Italiano.

La Banca, inoltre, ha una specifica Policy etica per la regolamentazione dei rapporti con le aziende che operano nel settore delle armi, disponibile sul sito web istituzionale. In particolare, la policy stabilisce che “la Banca si impegna a non supportare operazioni, intese come qualsiasi transazione bancaria di pagamento, incasso e/o finanziamento, con imprese che operano nella produzione, stoccaggio e commercializzazione delle seguenti tipologie di armamenti: armi di distruzione di massa nucleari, biologiche e chimiche; agenti tossici chimici, biologici o materiale radioattivo; armi controverse”. In ogni caso, le informazioni che vengono diffuse dalla Banca devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate. Per ulteriori informazioni si rimanda al sito web della Banca.

In linea con quanto richiesto dall'attuale normativa di riferimento, come detto in precedenza nel capitolo “Sostenibilità degli investimenti secondo i criteri ESG” la Banca ha inoltre in essere una specifica Policy “ESG” (Environmental, Social and Governance), funzionale all'integrazione dei principi di sostenibilità “ESG” nelle strategie d'azione della Banca, in quelle finanziarie ed operative, in armonia con il framework normativo interno. La policy permette inoltre di applicare un approccio orientato alla sostenibilità in particolare nell'ambito dei servizi di consulenza in materia di investimenti, indirizzando concretamente l'attività della Banca verso il progressivo rafforzamento del proprio “impegno” ESG. Nel corso del 2022 l'Istituto ha inoltre condotto valutazioni interne finalizzate a proseguire nel percorso

di progressivo allineamento a “standard ESG” e di finanza sostenibile, nell’ambito di un progetto strategico trasversale che impatta anche sul modello di offerta di servizi, principalmente creditizi e finanziari, alla clientela. Alcune progettualità sono già state avviate mentre altre sono state programmate in ottica pluriennale definendo il “Piano di Azione” che si vorrà attuare. Tali attività sono funzionali ad allineare progressivamente il modello di business alle aspettative degli Stakeholder aziendali sulle tematiche di sostenibilità (con particolare riferimento a rischi climatici ed ambientali), consapevoli del ruolo ricoperto dalla Banca nel territorio.

Banca del territorio

Il mutamento del contesto normativo regolamentare e competitivo, nonché la volatilità dello scenario macroeconomico impongono un’attenta valutazione degli impatti di tali cambiamenti sul modello operativo delle banche italiane e sulle linee strategiche da seguire per affrontare nuove sfide e cogliere nuove opportunità.

Banca Valsabbina prosegue pertanto nel proprio percorso di sviluppo cercando di coniugare tradizionalità con innovazione, confermando un modello di business sempre votato alla valorizzazione dei territori di insediamento.

In tale contesto anche nel corso del 2022 la Banca ha proseguito nell’ambito di un percorso di sviluppo ed efficientamento della propria rete territoriale. Nell’anno concluso sono state infatti aperte due nuove filiali, la prima delle quali a Milano in zona Citylife, con l’obiettivo di rafforzare ulteriormente la presenza della Banca nel Capoluogo Meneghino, ove era già presente con due sportelli. A dicembre 2022 è stata poi resa operativa la nuova filiale di Asti che, unitamente a quella di Torino aperta nell’anno 2019, rappresenta un ulteriore presidio su una piazza rilevante come quella piemontese.

Infine, nel mese di gennaio 2023 è stata inaugurata, in linea con la direttiva strategica volta all’apertura di sportelli nei principali capoluoghi di provincia perseguita dalla Banca, la nuova filiale di Pavia, a testimonianza della volontà dell’Istituto di proseguire nel percorso di consolidamento sui territori economicamente più dinamici e interessanti, in particolare del Nord Italia.

Nel corso dell’anno appena trascorso la Banca ha proseguito con vigore l’erogazione di credito verso i territori tradizionalmente serviti, supportando sia le famiglie che le PMI locali in un contesto che negli ultimi anni si conferma sempre mutevole e volatile principalmente per motivazioni esogene. In tale ambito la Banca prosegue in un percorso di ulteriore implementazione del proprio catalogo prodotti e servizi, sia di impiego che di raccolta ed investimento (o consulenza finanziaria), al fine di poter rispondere al meglio alle esigenze della clientela ed alle evoluzioni del mercato. L’andamento delle principali masse di impiego, raccolta diretta ed indiretta conferma il ruolo dell’Istituto nei territori di elezione, a servizio delle famiglie e delle imprese.

L’offerta della Banca ed i relativi servizi vengono nel continuo arricchiti anche tramite specifiche iniziative o l’istituzione di dedicati comparti aziendali, come ad esempio in ambito “Superbonus”, Agricoltura, Private Banking, Estero, Banca Assicurazione e Corporate Finance con l’obiettivo di poter assistere da vicino la clientela di riferimento a 360°. Tali attività sono accompagnate anche da dedicate sessioni formative al fine di agevolare la crescita professionale del personale interno e di migliorare ulteriormente la qualità del servizio.

In coerenza con le linee di business definite, la Banca prosegue inoltre nello sviluppo di progetti “alternativi”, che permettono di agevolare l’avvicinamento delle imprese alla finanza “complementare” anche per il tramite di partner Fintech.

Il risultato del complesso delle attività svolte da Banca Valsabbina nel corso dell’anno, oltre che nei riscontri evidenziati dal bilancio sociale, viene confermato dal trend di sviluppo della clientela e dei soci dell’Istituto, che certificano l’adesione dei territori alle strategie aziendali.



Si rimanda alla sezione della Relazione sulla Gestione (§ Le politiche commerciali nelle strategie aziendali), per approfondimenti relativi alla descrizione dei servizi e delle attività della Banca, la raccolta da clientela, gli impieghi, le attività finanziarie e le partecipazioni, le strategie aziendali e l’attività commerciale.

Customer satisfaction

La Banca, come da disposizioni Banca d’Italia riguardanti la “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari” del 29 luglio 2009 e successive integrazioni, redige e pubblica il rendiconto annuale sull’attività di gestione dei reclami relativi al comparto delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, rendendolo disponibile sul proprio sito internet.

Banca Valsabbina, in considerazione del radicamento sul territorio e della vicinanza alla propria clientela, ha sempre perseguito l’obiettivo di aver un rapporto corretto e trasparente con i clienti, con lo scopo di costruire relazioni di lungo periodo improntate a reciproca fiducia e soddisfazione. A tale scopo, il personale è stato opportunamente sensibilizzato al fine di garantire la massima attenzione nei confronti delle esigenze della clientela, la quale ha, altresì, la facoltà di rivolgere le proprie richieste/lamentele al comparto dedicato del Servizio Legale della Banca.

In tale contesto, viene data estrema attenzione ai reclami presentati, in quanto rappresentano un elemento segnaletico e predittivo delle potenziali aree di criticità relative ai servizi erogati, in un’ottica di individuazione di margini di miglioramento per la Banca stessa e di soluzioni più appropriate per la clientela.

La Banca si è dotata di una policy per la gestione dei reclami al fine di fornire al reclamante (cliente o non cliente) un riscontro tempestivo, puntuale e motivato alla lamentela o richiesta pervenuta. Parimenti, l’Ufficio Reclami cura il confronto con le altre funzioni aziendali sì da consentire un costante allineamento sulle problematiche affrontate, oltre a provvedere all’opportuno flusso informativo ai vertici aziendali in merito all’andamento dei reclami.

Nel corso dell’anno 2022 sono stati registrati n. 96 reclami provenienti dalla clientela, in diminuzione del 6,8 % rispetto al dato 2021.

Nella tabella seguente vengono indicate le principali macro-aree, come da classificazione A.B.I., a cui si riferiscono i reclami stessi.

Composizione dei reclami	Conti correnti e DR	Finanziamenti e Mutui	Servizi di Investimento e accessori	Servizi di incasso e pagamento	Carte di credito e debito	Altro	Totale
2022							
Numero Reclami	18	17	8	27	5	21	96
Percentuale sul totale	18,75%	17,71%	8,33%	28,12%	5,21%	21,88%	100%
2021							
Numero Reclami	26	30	9	10	8	20	103
Percentuale sul totale	25,24%	29,13%	8,74%	9,71%	7,77%	19,41%	100%
2020							
Numero Reclami	30	31	27	10	1	14	113
Percentuale sul totale	26,55%	27,43%	23,90%	8,85%	0,88%	12,39%	100%
2019							
Numero Reclami	18	16	43	8	2	10	97
Percentuale sul totale	18,56 %	16,50 %	44,33 %	8,25 %	2,06 %	10,30 %	100%
2018							
Numero Reclami	27	21	6	10	3	9	76
Percentuale sul totale	35,53 %	27,64 %	7,89 %	13,15 %	3,94 %	11,85 %	100%



Le filiali della Banca sono a disposizione dei clienti al fine di giungere ad un chiarimento delle eventuali problematiche che possono sorgere. Sul sito di Banca Valsabbina, nella sezione della Trasparenza dedicata ai reclami, è consultabile il documento “Come inoltrare un reclamo alla Banca” con tutte le necessarie specifiche relative, non solo alla presentazione di un reclamo, ma anche alle modalità di ricorso ai sistemi alternativi di risoluzione stragiudiziale delle controversie. Sempre nella sezione Trasparenza sono consultabili altri documenti e Guide informative.

Prodotti finanziari per segmenti specifici di clientela

In linea con i precedenti esercizi, anche nell'anno 2022 Banca Valsabbina ha confermato la sua attenzione verso la propria clientela realizzando numerosi progetti e promuovendo varie iniziative, anche legate all'erogazione di nuovi servizi finanziari, che hanno permesso l'acquisizione di nuovi clienti e la fidelizzazione di quelli già acquisiti. La Banca vanta una completa offerta di convenzioni di conto corrente proponibili alla nuova clientela, tutte basate su logiche di convenienza ed assoluta trasparenza.

Tra le convenzioni consolidate destinate ai consumatori, si affermano:

- il **Conto Giovani**, riservato alla clientela “under 30” ed il **Conto 44 gatti** e **Primo Conto** rivolti ai nostri “piccoli” clienti da accompagnare sino alla maggiore età; nel 2022 si registrano complessivamente 1.935 nuove adesioni;
- il **Conto Evergreen** ed il **Conto Rosa**, rispettivamente destinati alla clientela “over 65” ed alla clientela femminile; nel 2022 si registrano complessivamente 816 nuovi aderenti;
- il **Conto Light** e **Zero Spese** con 3.535 nuove adesioni nel 2022;
- spicca inoltre la buona risposta dei nuovi prodotti di conto corrente quali il **Conto Smart**, con un utilizzo dei nostri servizi direttamente dal proprio smartphone tramite app, il **Conto Family** studiato per soddisfare le esigenze dell'intera famiglia, ed il **conto Dipendenti Plus** dedicato ai dipendenti delle aziende presenti sul territorio, che contano complessivamente 593 nuove adesioni nel 2022.

In merito ai non consumatori, la Banca offre convenzioni di conto corrente studiate per accompagnare il cliente a 360 gradi nello svolgimento della propria attività imprenditoriale o nella gestione della propria azienda, come ad esempio il **Conto Artigiani** (destinato all'omonimo target di clientela particolarmente presente nel tessuto territoriale da noi servito), il **Conto Esercenti** (un pacchetto di servizi destinato ad attività di vendita al dettaglio come ad esempio negozianti e ristoratori), il **Conto Small Business** (dedicato ai liberi professionisti e ditte individuali), il **Conto Impresa** (dedicato alle società di persone e di capitali) ed il conto dedicato agli **Imprenditori Agricoli** che hanno riscontrato nel 2022 1.235 nuove adesioni complessive.

Ricopre ancora una fondamentale importanza l'offerta "**Socio Cliente**" che prevede tre diversi pacchetti destinati ai privati, con servizi crescenti in funzione del possesso azionario (**100, 200 o 500 azioni**), oltre ad un pacchetto per le imprese con un possesso minimo di **1.000 azioni**; queste convenzioni evidenziano al 31.12.2022 18.668 adesioni di clienti che usufruiscono quotidianamente dei servizi a pacchetto compresi nell'offerta.



Per maggiori informazioni, si rimanda al paragrafo "Finalità mutualistica e rapporto con i Soci del presente documento."

Quanto precedentemente descritto si va ad affiancare alle sempre maggiori esigenze della clientela inerenti alla digitalizzazione dei servizi finanziari e dei pagamenti. A tal proposito, Banca Valsabbina offre, con sempre maggior successo, le proprie piattaforme di home banking usufruibili sia da dispositivi desktop che mobile grazie ad apposite app disponibili sia per sistemi Android che IOS, abbinate ad un servizio di "strong authentication" in grado di offrire alla clientela utilizzatrice ancor più sicurezza, conformemente agli standard tecnologici imposti dalla normativa PSD2.

L'offerta dei servizi telematici di Banca Valsabbina include un'applicazione di Internet Banking denominata NEXT-GEN. Il portale Valsabbina Online è uno strumento rinnovato nell'aspetto grafico e nelle funzionalità, al passo con i cambiamenti di mercato, e che offre un'esperienza innovativa per gestire i rapporti bancari in modo ancor più semplice e sicuro, attraverso funzioni "user friendly" quali controllo entrate/uscite, operazioni OneClick, operazioni frequenti immediate, gestione appuntamenti e pagamenti da calendario.

Inoltre, nel medesimo ambito, la Banca prosegue nella promozione dell'innovativo servizio di pagamento offerto da **Satispay**, un'efficiente sistema di mobile payment indipendente dai circuiti di carte di credito/debito che, tramite un'applicazione smartphone gratuita, è in grado di eseguire pagamenti e/o incassi di somme di denaro con un sistema P2P disponibile a tutti gli iscritti al servizio.

Questo prodotto va ad integrare l'attuale offerta di soluzioni Pos destinata agli esercenti, già arricchita dagli innovativi dispositivi denominati "**Smart Pos**", che permettono alla clientela di usufruire di un terminale di nuova generazione in grado di affiancare alle consuete funzionalità di incasso, numerosi ulteriori servizi dal particolare valore aggiunto.

Sempre in tema digitalizzazione, da segnalarsi l'affermazione del prodotto **Conto Twist**, il Conto On Line che nel 2022 è riuscito a competere con gli altri affermati player di mercato raggiungendo 2143 clienti dislocati in più di 90 Province italiane.

Nel corso degli ultimi anni la Banca ha inoltre stretto partnership commerciali o strategiche con diverse aziende “**Fintech**”, che permettono di digitalizzare ed efficientare i processi, offrendo servizi alla clientela innovativi e soluzioni “complementari”.

Passando agli impieghi, nel corso del 2022 la Banca ha proseguito con la politica di supporto ai territori presidiati con una dinamica delle nuove erogazioni a medio termine che ha confermato volumi importanti, continuando così a sostenere la propria clientela nell’ambito di un complesso scenario macroeconomico, caratterizzato da una notevole incertezza in merito all’evolvere delle dinamiche inflazionistiche, queste ultime legate anche alle tensioni sulle materie prime derivanti dall’invasione russa in territorio ucraino, nonché dalle ripercussioni tutt’ora perduranti a livello globale derivanti dalla pandemia da Covid 19.

Oltre il 31% dei finanziamenti erogati nell’anno è rappresentato da finanziamenti a imprese Small Mid Cap, PMI e microimprese garantiti dal Fondo Centrale di Garanzia gestito da MCC per un totale erogato di 225 milioni.

Più in dettaglio, nel corso dell’anno sono stati erogati circa 981 finanziamenti con Garanzia **MCC**, rispetto ai 2.432 dell’anno precedente. Infatti, dopo il biennio 2020-2021 caratterizzato da un numero ed un volume eccezionale di erogazioni strettamente collegate alla pandemia Covid 19, nell’ultimo esercizio si è tornati ad un regime di erogazioni definibile come di quasi normalità.

Infine, la Banca ha erogato nel corso dell’anno 22 finanziamenti garantiti da **SACE** per un totale di circa euro 18 milioni. A differenza della garanzia fornita dal Fondo Centrale di Garanzia, questa è rivolta anche alle imprese Large Corporate e permette quindi di soddisfare anche le relative esigenze finanziarie. Nel corso del 2022 sono state intermedie numerose operazioni di locazione finanziaria, attraverso società partner. In dettaglio sono stati perfezionati 585 contratti per circa euro 102 milioni supportando al meglio le imprese del territorio anche con questo servizio specialistico.

La Banca ha inoltre proseguito la collaborazione con il Fondo Europeo per gli Investimenti (**FEI**) tramite un accordo, siglato a fine 2021, nell’ambito del Fondo Pan Europeo di Garanzia (Pan European Guarantee Fund, EGF). Il Programma ha permesso di fornire liquidità alle PMI italiane colpite dalla crisi pandemica. Grazie a tale plafond sono stati erogati finanziamenti a 16 controparti per circa 6 milioni di euro.

Anche per il 2022 la Banca ha inoltre fornito significativo supporto alle imprese mediante l’acquisto di crediti derivanti dalla realizzazione di interventi edilizi legati principalmente al **superbonus** 110%, mettendo anche a disposizione linee di finanziamento dedicate.

Da alcuni anni sono stati inoltre costituiti alcuni servizi specialistici con l’obiettivo di fornire alla clientela un’offerta a 360 gradi. In tale contesto si ricorda la creazione del “Settore Agricoltura”, dedicato ad assistere al meglio le realtà operanti nel settore primario, anche affiancandole in un percorso di rinnovamento e transizione.

Con riferimento alle erogazioni di finanziamenti ipotecari con finalità residenziale, nel corso del 2022 sono stati concessi mutui per oltre euro 320 milioni, di cui euro 229 milioni concessi a clientela privata e famiglie.

L'Istituto ha aderito al **Fondo ministeriale di Garanzia per la Prima Casa**, rifinanziato anche con la Legge di Bilancio 2023, il quale prevede la concessione di garanzie a prima richiesta su mutui per l'acquisto o per interventi di ristrutturazione per la prima casa. In particolare, la garanzia del fondo è principalmente rilasciata in presenza di famiglie con Isee non superiore ad euro 40 mila e a giovani che non abbiano compiuto 36 anni; tramite questa tipologia di finanziamenti, l'Istituto ha erogato 456 finanziamenti per euro 51,3 mln, a conferma del supporto della Banca per le persone ed i territori di riferimento.

Con riferimento a servizi di finanziamento destinati alla clientela retail, anche nel corso del 2022 è proseguita la partnership con la società specializzata **Cofidis**, a valere su un modello che abbina semplicità a convenienza, arrivando a concedere credito in 24/48 ore dal manifestato interesse del richiedente. Nel 2022 oltre 2.181 clienti hanno usufruito di questo efficiente servizio con erogazioni per circa 43 milioni.

La Banca già da tempo è entrata nel capitale ed ha siglato un accordo con **Vivibanca Spa**, intermediario specializzato nella concessione di finanziamenti sotto forma di cessione del quinto dello stipendio, delegazione di pagamento e anticipazione del TFS: finanziamenti, questi, rivolti ai lavoratori dipendenti e ai pensionati, assistiti obbligatoriamente da una polizza che assicura il rischio vita e quello della perdita del posto di lavoro da parte del cliente prenditore. Nel 2022 sono state concluse operazioni per un controvalore di 2,8 milioni di euro.



Si rimanda alla sezione della Relazione sulla Gestione “L’attività commerciale” per approfondimenti.

Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica

Fermo il numero piuttosto limitato di cause passive intentate contro la Banca, quelle più ricorrenti sono relative ai servizi di investimento, nonché alla contestazione sugli interessi, anatocismo, tassi oltre soglia, validità delle fidejussioni. La durata dei giudizi è variabile in ragione dell'attività istruttoria necessaria e delle valutazioni del giudice e si attesta a circa 3/4 anni per i giudizi in primo grado.

A fine 2022 i giudizi pendenti con rischio di esborso sono 41 e sono fronteggiati da un fondo rischi di € 1,477 milioni.

Le cause che in base a un giudizio prognostico allo stato non hanno richiesto lo stanziamento di fondi sono 14.

RICCHEZZA ECONOMICA DISTRIBUITA E PARTNER ECONOMICI

Banca Valsabbina provvede al continuo recepimento nella normativa interna delle disposizioni di legge e di vigilanza previste dalla disciplina di riferimento, sia normativa che regolamentare.



Si rimanda al paragrafo della Relazione sulla Gestione “Le novità normative e regolamentari” per tutti gli approfondimenti.

Anche il Codice Etico di Banca Valsabbina prevede una sezione specifica che disciplina la corretta tenuta delle registrazioni contabili e bilanci a tutela della base sociale e dei terzi; ai sensi di tale disciplina, tutte le operazioni e transazioni della Banca devono avere una registrazione contabile adeguata, in modo da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché delle caratteristiche e motivazioni di tali operazioni, individuando altresì i soggetti che le hanno autorizzate, effettuate, registrate e verificate.

Il personale della Banca, inoltre, deve cooperare con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione incaricata del controllo contabile, ottemperando tempestivamente ad ogni legittima richiesta proveniente da tali Organi ed evitando comportamenti omissivi ed ostruzionistici.

Dal punto di vista del rapporto con i fornitori e i business partner, Banca Valsabbina gestisce in maniera responsabile ogni acquisto di beni e servizi necessari al corretto funzionamento della Banca stessa. Ogni operazione realizzata deve rispettare i principi di lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio e deve essere necessariamente posta in essere da personale qualificato. I dipendenti e collaboratori che effettuano tali operazioni devono essere imparziali ed indipendenti, non devono avere legami personali con i fornitori e sono tenuti al rifiuto di regali o altri vantaggi; i fornitori di beni e servizi sono a loro volta tenuti a rispettare i principi descritti nel Codice Etico della Banca, al fine di instaurare una relazione reciprocamente vantaggiosa e di lunga durata.

Ricchezza economica generata e distribuita

Il risultato di gestione della Banca si può anche valutare dal contributo al benessere ed al miglioramento del contesto sociale in cui è inserita, e che si esprime attraverso le varie forme di redistribuzione del reddito ai suoi stakeholder. In particolare, sono considerati destinatari della ricchezza prodotta gli azionisti, i dipendenti, la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori, la collettività e la Banca stessa, per quanto riguarda l'accantonamento a riserva.

La seguente tabella di Determinazione e Distribuzione del Valore Aggiunto, redatta in accordo al processo di rendicontazione definito dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI), permette di evidenziare il processo di formazione del Valore Aggiunto e la sua distribuzione tra gli stakeholder:

Determinazione e distribuzione del valore economico	2022	2021	2020	2019	2018
Interessi attivi e proventi assimilati	158.772.329	118.721.693	102.791.635	95.745.892	94.333.556
Interessi passivi e oneri assimilati	(16.927.751)	(18.262.071)	(19.591.830)	(22.398.310)	(23.306.025)
Commissioni attive	62.765.560	54.507.933	46.342.573	41.605.677	36.384.572
Commissioni passive	(7.709.410)	(9.060.535)	(7.258.447)	(5.629.292)	(5.054.475)
Dividendi e proventi simili	2.903.681	2.157.424	1.530.150	1.139.696	1.510.038
Risultato netto dell'attività di negoziazione	21.750.511	6.867.318	3.753.779	738.400	750.842
Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:					
a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	1.897.044	882.148	4.233.977	(792.507)	44.210
b) attività finanziarie valutate al FV con impatto sulla redditività complessiva	772.802	4.916.879	22.092.648	12.357.776	6.390.195
c) passività finanziarie	(3.798)	(45.114)	(25.853)	(4.560)	(198.189)
Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value:					
a) attività e passività designate al FV	(20.066)	103.730	157.830	197.365	197.425
b) altre attività obbligatoriamente al FV	(11.525.831)	17.913.312	(1.586.684)	2.723.507	(5.549.827)
Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di:					
a) attività finanziarie al CA	(31.024.170)	(21.911.339)	(27.005.620)	(17.537.879)	(14.195.861)
b) attività finanziarie valutate al FV con impatto sulla redditività complessiva	(912.053)	(142.995)	(1.170.962)	173.650	(79.107)
Altri oneri/proventi di gestione	10.519.061	10.193.207	9.801.979	9.244.756	10.836.068
Utili (Perdite) da cessione di investimenti	89.763	1.805	88.401	(32.381)	(22.156)
TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	191.347.672	130.809.311	134.153.575	117.531.790	102.041.266
b) altre spese amministrative (escluse le imposte indirette e tasse, contributi ai fondi di risoluzione, sponsorizzazioni sociali) ⁶	(42.990.950)	(32.660.378)	(28.481.392)	(28.238.437)	(28.825.528)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	(42.990.950)	(32.660.378)	(28.481.392)	(28.238.437)	(28.825.528)
a) spese per il personale	(65.609.012)	(59.470.223)	(50.398.272)	(45.898.730)	(42.467.738)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI	(65.609.012)	(59.470.223)	(50.398.272)	(45.898.730)	(42.467.738)
Quota dell'utile destinata al pagamento dei dividendi	(17.758.414)	(17.758.414)	(4.617.188)	-	(5.327.524)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI (SOCl E NON SOCl)	(17.758.414)	(17.758.414)	(4.617.188)	-	(5.327.524)
b) altre spese amministrative: imposte indirette e tasse, contributi ai fondi di risoluzione, rettifiche su interventi a favore del sistema bancario ⁶	(16.587.003)	(15.954.273)	(13.725.896)	(11.438.160)	(10.905.476)
Imposte correnti sul reddito d'esercizio	(12.574.398)	(12.300.657)	(3.779.729)	(1.674.889)	(1.060.848)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE E LOCALE	(29.161.401)	(28.254.930)	(17.505.625)	(13.113.049)	(11.966.324)
b) altre spese amministrative: erogazioni liberali e sponsorizzazioni con finalità sociali	(1.053.201)	(932.419)	(963.562)	(877.712)	(758.879)
Quota utile destinato a finalità sociali	-	-	(500.000)	(500.000)	(60.000)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO ALLA COLLETTIVITÀ	(1.053.201)	(932.419)	(1.463.562)	(1.377.712)	(818.879)
TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	(156.572.978)	(139.076.365)	(102.466.040)	(88.627.928)	(89.405.994)

⁶ Le spese amministrative sono state nettate di quanto relativo alle imposte indirette (classificate nel valore economico distribuito alla pubblica amministrazione) e delle erogazioni a favore di iniziative sul territorio (valore economico distribuito alla collettività).

Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	(102.658)	(66.056)	(252.069)	(576.429)	(247.564)
Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri:					
a) impegni e garanzie rilasciate	(922.968)	(441.985)	(644.676)	262.465	471.798
b) altri accantonamenti netti	(165.323)	(1.450.064)	(600.240)	(39.629)	(150.641)
Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali	(5.064.736)	(4.527.343)	(4.260.153)	(3.784.600)	(1.898.951)
Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali	(1.012.337)	(943.002)	(618.428)	(695.888)	(919.461)
Utili (Perdite) delle partecipazioni	(32.231)	(425.237)	(510.000)	(520.000)	(340.000)
Variazioni delle imposte anticipate e differite	(3.812.134)	1.514.207	(5.579.777)	(3.747.286)	248.033
(Utile) destinato alle riserve (in attesa delle decisioni di ripartizione)	(23.662.306)	(21.427.549)	(19.222.192)	(19.802.495)	(9.798.487)
TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	(34.774.694)	(27.767.028)	(31.687.535)	(28.903.862)	(12.635.273)
TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO E TRATTENUTO	(191.347.672)	(166.843.390)	(134.153.570)	(117.531.790)	(102.041.260)

Il valore economico generato passa, dai 166,8 milioni dell'esercizio precedente, a oltre 191,3 milioni di euro dell'esercizio attuale, con un incremento percentuale pari al 14,7%.

Rapporto con i fornitori

Identificarsi come soggetto attento al territorio e alle comunità significa per Banca Valsabbina manifestare la propria responsabilità sociale verso i propri clienti, cercando sempre di sviluppare "soluzioni" a supporto del tessuto economico.

La Banca adotta un modello di gestione della catena di fornitura che tiene in considerazione variabili sociali ed ambientali. La selezione dei fornitori di beni e servizi avviene attraverso questi presupposti e, dove possibile, incentiva il radicamento locale per favorirne una crescita ulteriore.

Non si registrano, nel corso del 2022, cambiamenti significativi nella struttura dell'organizzazione né all'interno della catena di fornitura.

Banca Valsabbina ha adottato un "Regolamento per la gestione ed il controllo della spesa" approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 novembre 2020. Il Regolamento fornisce gli indirizzi per la pianificazione, l'assunzione ed il controllo delle spese della Banca, prevedendo la costituzione di uno specifico **Comitato per il Controllo della Spesa** che si relaziona con il CdA sulle decisioni assunte. Il Comitato per il Controllo della Spesa è composto da 5 membri: un componente della Direzione Generale e 4 responsabili di Area (Divisione Risorse, Servizio Organizzazione, Settore Amministrativo, Risk Management Pianificazione e Controllo).

Secondo il Regolamento, ogni spesa viene sottoposta all'Organo deliberante da un Organo proponente, cui compete la formulazione di una proposta motivata e documentata in merito ad ogni elemento di valutazione dell'operazione. Sia all'Organo proponente che all'Organo deliberante, spetta pertanto l'assunzione di responsabilità sulla correttezza e sull'esito dell'operazione.

Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori, il Regolamento stabilisce che, nel caso di spese per importi superiori ai 10.000€, dovrà obbligatoriamente essere indetta una gara. Ai nuovi fornitori, oppure ai fornitori conosciuti che hanno modificato gli assetti societari o economici, vengono chiesti i seguenti documenti:

- presentazione della Società;
- ultimo bilancio approvato;
- visura camerale;
- composizione societaria;
- documento unico regolarità contributiva (DURC);
- dichiarazione di impegno ai sensi del D.lgs. 231/01 soggetti terzi;
- certificazione ISO 9000 (se presente e per ditte con più di 5 dipendenti).

Ai fornitori è richiesta inoltre evidenza di conformità ad alcune normative, tra cui:

- piano operativo di sicurezza;
- eventuali richieste di autorizzazione di subappalto dei lavori;
- relazione informale della Valutazione dei Rischi e Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- elenco dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- gli attestati legati agli adempimenti in merito a salute e sicurezza (addetto primo soccorso, addetto antincendio, RSPP, nomina del Medico Competente);
- autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità Tecnico Professionale;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdetti di cui all'art. 14, comma 1, D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- certificati di iscrizione al Registro Imprese della Camera di Commercio;
- copia delle polizze assicurative;
- elenco dei dipendenti con copia di documento di identità.

Il fornitore viene quindi selezionato dopo un'attenta valutazione della documentazione fornita e sulla base di quanto indicato nel Regolamento di Banca Valsabbina.

Secondo il Codice Etico, inoltre, *“ogni acquisto in favore della Banca deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando nell'attività di acquisto alla Banca l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti”*. Tutti i dipendenti e i collaboratori addetti al processo di acquisto:

- sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni loro affidate;
- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori;
- devono mantenere i rapporti e condurre le trattative con i fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di lunga durata;
- sono tenuti a segnalare qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre Società o Enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per la Banca;
- non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti.

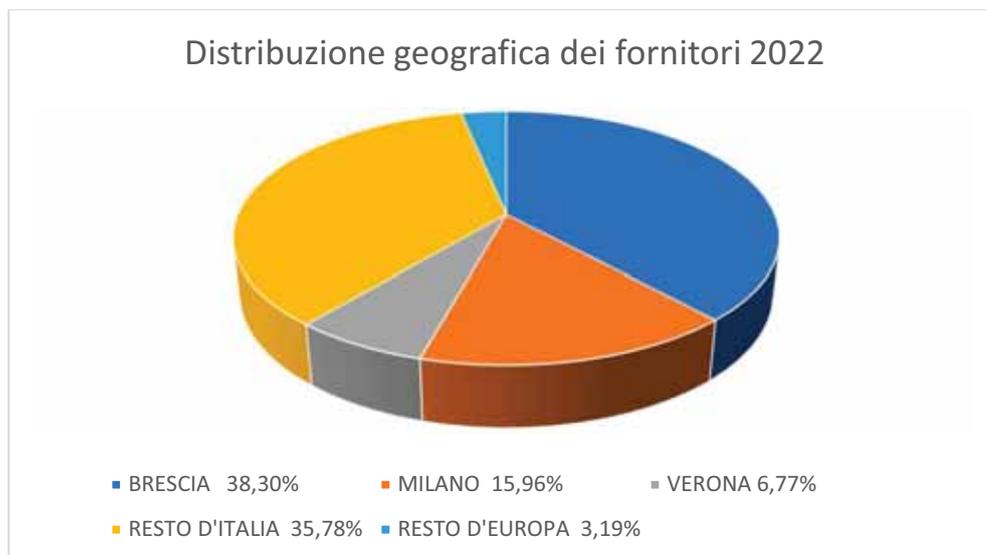
Approvvigionamenti

La filiera di Banca Valsabbina è costituita, per il 2022, da un tessuto di 1.034 fornitori (684 nel 2021) che erogano prodotti e servizi per la Banca (fornitori attivati con almeno un ordine nel corso dell'anno). Si tratta principalmente di realtà appartenenti al tessuto locale bresciano. Ciò permette alla Banca di contribuire attivamente alla crescita del proprio territorio di riferimento.

Nel 2022 sono stati attivati 305 nuovi fornitori. L'importo complessivo degli acquisti effettuati è stato di circa 60,63 milioni di euro che, al netto delle spese per imposte indirette e tasse, quote associative e del contributo ai fondi di risoluzione delle crisi bancarie, diventano 44,02 milioni di euro (a fronte di 32,95 milioni di euro del 2021).

Le categorie merceologiche più rappresentative sono costituite dal Centro di elaborazione dati, premi assicurativi, spese per informazioni e visure, spese legali, manutenzioni, spese telefoniche e per la trasmissione dati, servizi e consulenze diverse: da sole, queste voci pesano per oltre il 73% del totale acquisti.

Acquisti per categoria merceologica (migliaia di euro)	2022	2021	2020	2019	2018
Centro elaborazione dati	9.015	8.285	7.486	6.948	6.154
Premi assicurativi	3.887	3.757	3.680	3.081	3.074
Spese per informazioni e visure	3.233	3.042	2.857	2.580	2.438
Affitti passivi su immobili	395	345	373	294	2.314
Spese legali	2.146	1.458	1.213	2.721	2.416
Spese di manutenzione su immobilizzazioni materiali	3.047	2.436	2.086	2.138	1.887
Spese telefoniche, postali e per trasmissione dati	2.327	2.197	2.326	2.318	1.932
Spesa di pubblicità e rappresentanza	1.564	1.374	1.372	1.316	1.236
Consulenze normative e procedurali	1.786	1.440	1.133	674	1.088
Spese di vigilanza, trasporto e custodia valori	750	587	590	880	872
Spese per energia elettrica e riscaldamento	1.705	907	657	736	701
Spese per la fornitura materiale ad uso ufficio	776	705	640	672	517
Spese di pulizia	1.135	1.114	1.101	666	612
Perizie e atti immobiliari	530	252	301	287	293
Varie minori e spese per assemblea	595	590	594	415	461
Lavorazione effetti, disegni e documenti presso terzi	695	669	599	568	469
Spese per viaggi e trasferte personale in servizio	399	348	367	642	467
Oneri amministrativi pratiche crediti d'imposta interventi edilizi	8.016	1.475	-	-	-
Servizi e consulenze diverse	879	785	454	692	679
Spese di trasporto	329	302	274	292	284
Abbonamenti ed inserzioni per quotidiani e riviste	166	179	166	200	207
Acquisto materiale promozionale	124	81	84	100	136
Spese condominiali e di manutenzione immobili in affitto	222	164	189	160	101
Spese amministrative cartolarizzazione	220	335	211	87	652
Costo del servizio per contratti di somministrazione	76	130	93	44	25
Contributi per Servizio di Tesoreria e ad associazioni varie	-	-	9	9	16
Totale	44.017	32.957	28.855	28.520	29.031



RAPPORTO COL TERRITORIO E LA COMUNITÀ

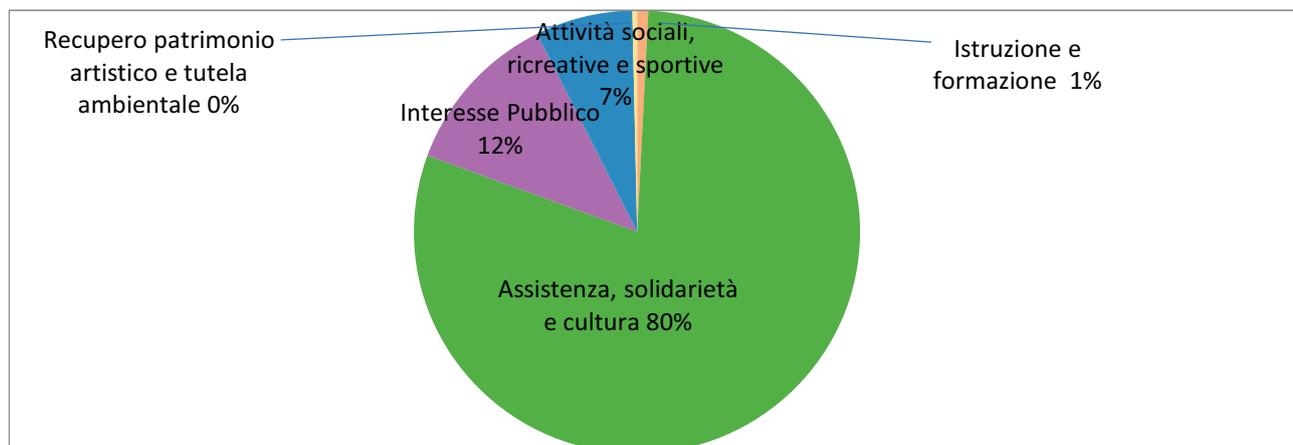
Banca Valsabbina è da sempre attenta alle esigenze del territorio ed effettua numerosi investimenti nella comunità, sotto forma di erogazioni liberali, sponsorizzazioni ed elargizioni a Enti locali connessi a servizi di tesoreria.

Gli investimenti per la comunità sono effettuati negli ambiti socioassistenziale, scolastico, formativo, culturale, sportivo, di promozione del territorio.

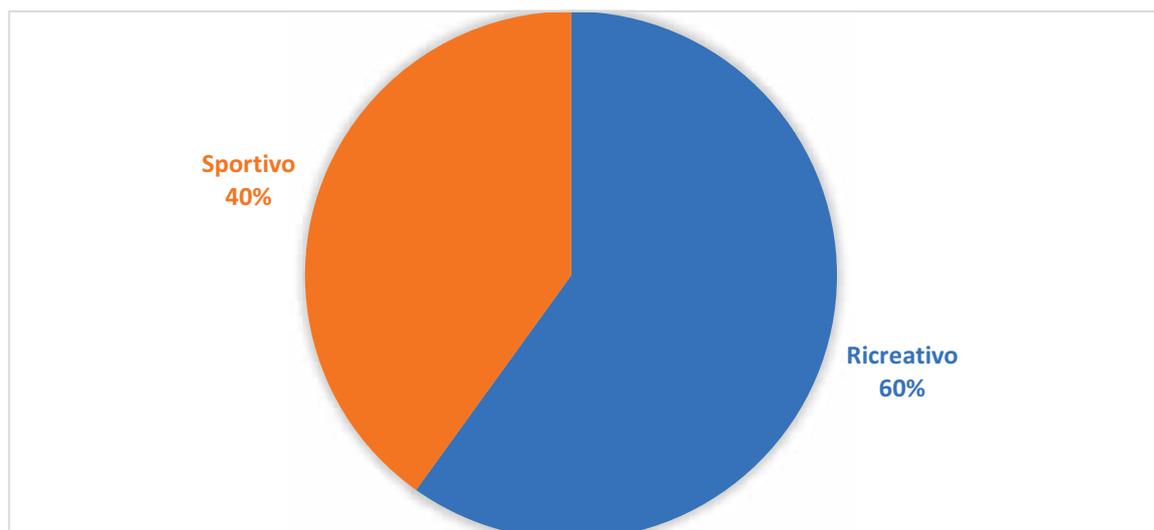
Quanto disponibile come residuo per l'anno 2022 delle somme deliberate dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea nel corso degli anni per sponsorizzazioni e beneficenza è stato pari ad € 542.131. Per il 2022, è stato deliberato di stanziare un ulteriore plafond per beneficenza e sponsorizzazioni di € 60.000.

Nel corso dell'esercizio, 152 provvedimenti hanno visto la Banca protagonista e/o sostenitrice di interventi di natura assistenziale, sociale e culturale, per un totale di circa 450 mila euro.

OBLAZIONI



SPONSORIZZAZIONI



Iniziative e progetti sponsorizzati

Nel 2022, Banca Valsabbina ha sostenuto importanti progetti, tra cui:

- **AIL SEZIONE DI BRESCIA:** L'Associazione Italiana contro le Leucemie-Linfomi e Mieloma di Brescia ha avviato un progetto di ristrutturazione del Reparto di Ematologia dell'Ospedale Civile di Brescia finalizzato ad aumentare il numero delle camere, a renderle tutte singole e sullo stesso piano, con nuovi sistemi di areazione oltre che dotate di un sistema di telemetria e videosorveglianza che permetterà al personale sanitario di monitorare costantemente i ricoverati.
Si è ritenuto di sostenere l'Associazione con un contributo pari ad euro 60.000.

- **FONDAZIONE DELLA COMUNITA' BRESCIANA ONLUS** - Fondazione che ha l'obiettivo di costituire, raccogliendo la somma di euro 250.000 un nuovo fondo per il sostegno e lo sviluppo delle attività filantropiche della Valle Sabbia, in particolare, ad iniziative di utilità sociale volte a promuovere lo sviluppo civile, culturale, sociale, economico e della tutela ambientale
Si è ritenuto di sostenere la Fondazione con un contributo pari ad euro 25.000.

- **LA CORDATA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS** - Associazione nata nel 1987 al fine di sopperire ai fabbisogni del territorio della Valle Sabbia occupandosi principalmente dei servizi rivolti alla persona, in particolare nell'area anziani e minori. Il progetto prevede la donazione di una RISONANZA MAGNETICA NUCLEARE (RMN) al Reparto di Cardiologia dell'Ospedale di Gavardo.
Si è ritenuto di sostenere l'Associazione con un contributo pari ad euro 25.000.

- **LA CORDATA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS** - In occasione del 35esimo anniversario l'Associazione ha organizzato una serie di iniziative relativamente agli interventi e ai servizi socio-assistenziali ed educativi offerti nel territorio Valsabbino e del Garda Bresciano.
Si è ritenuto di sostenere l'Associazione con un contributo pari ad euro 6.000.

- **PRO LOCO CITTA' DI SALO'** - 64° edizione di uno dei festival estivi più longevi e blasonati d'Italia. Quest'anno, dopo due edizioni ridotte ad un solo evento in Duomo a causa dell'emergenza sanitaria Covid19, l'Associazione ha organizzato tre Concerti in piazza Duomo, il "teatro sotto le stelle" diventato proverbiale nella considerazione dei musicisti per la sua eccellente acustica, pur trattandosi di uno spazio all'aperto. All'evento inaugurale ha partecipato il formidabile complesso formato dai migliori strumentisti ad arco dell'orchestra più famosa e acclamata del mondo "I Virtuosi dei Berliner Philharmoniker". Si è ritenuto di sostenere il progetto con un contributo pari ad euro 7.320.

- **ATLETICA BRESCIA 1950** - Associazione Sportiva Dilettantistica che ha avvicinato migliaia di ragazze e ragazzi allo sport dell'atletica leggera insegnando loro a correre, saltare, lanciare, ma soprattutto a rispettare le regole, l'autostima personale e ad accettare le diversità. La squadra femminile da anni è al vertice delle classifiche della Federazione italiana di Atletica Leggera e nel 2022 ha vinto il quarto scudetto consecutivo nei Campionati Assoluti che si sono svolto proprio a Brescia nel campo di San Polino.

- **FIDAL** - (Federazione Italiana di Atletica Leggera), la sezione bresciana è stata supportata per il terzo anno di fila con un contributo pari a 4.000 per supportarla nella gestione del rinnovato impianto di atletica cittadino a 8 corsie, e dei suoi seimila tesserati.

- **ESSERE BAMBINO** - Associazione per la salute del bambino che opera presso l'Ospedale Civile di Brescia con operatrici, psicologhe e volontari che supportano i piccoli ricoverati nei

reparti di Chirurgia Pediatrica, Ortopedia-Otorino Pediatrici, U.O. Maxillo Facciale e Pediatria e organizzano colloqui di sostegno ai familiari. La mission presso i reparti pediatrici è stata ancora più impegnativa nel terribile periodo dell'emergenza. Si è quindi ritenuto di sostenere l'Associazione con un contributo pari ad euro 10.000.

- **PROGETTO DoNa** - Una raccolta fondi destinata all'acquisto di un'innovativa apparecchiatura per la diagnostica da destinare al reparto di Neurochirurgia oncologica degli Spedali Civili di Brescia. Si tratta di un ecografo e neuro navigatore dalle capacità diagnostiche estremamente elevate, grazie alle quali l'individuazione di neoplasie neurologiche risulta più efficace e tempestiva e può essere condotta sia su soggetti adulti che infanti.
- **ISINNOVA e INTERMED ONLUS** - Cristian Fracassi di Isinnova – già inventore della valvola Charlotte, durante la prima ondata di Covid-19 – è stato incaricato da Intermed Onlus di realizzare alcune protesi ortopediche da destinare ai feriti civili e militari del conflitto in Ucraina. Per l'avvio dell'attività, chiede alla Banca un sostegno economico di € 30.000 finalizzato al reperimento dei materiali da plasmare e all'attivazione degli impianti di trasformazione e realizzazione delle protesi.
- **Ma.Co.F.** - Il Centro della Fotografia Italiana, fondato nel 2016 grazie al progetto del direttore artistico Renato Corsini, ha sede nel cuore di Brescia presso il Mo.Ca. – il palazzo barocco Martinengo Colleoni, ex Tribunale oggi di proprietà comunale – e ospita numerose esposizioni temporanee e mostre permanenti con le fotografie dei più grandi artisti italiani e internazionali. Dal 2019 la Banca contribuisce allo sviluppo dei programmi di lavoro e alla valorizzazione delle attività proposte alla cittadinanza.
- **DA VINCI 4.0** – È il progetto del Giornale di Brescia dedicato agli istituti superiori di Brescia e provincia. L'iniziativa, realizzata in collaborazione con TheFabLab e Talent Garden, è stata avviata nel 2018 con l'obiettivo di far incontrare il mondo delle aziende e della scuola per creare competenze utili per affrontare il mondo del lavoro e fornire ai ragazzi una panoramica degli scenari attuali e futuri, quelli che li attendono nella vita professionale.
- **CAMPAGNA CULTURA** – Con il nome di “La cultura gira”, la Banca ha realizzato una campagna di comunicazione nell'ambito della quale un autobus di linea di Brescia Mobilità, allestito con le opere di quattro giovani artisti italiani emergenti, girerà per le vie della città per 12 mesi fino ad ottobre 2023, in occasione della nomina come Capitale della Cultura 2023 insieme a Bergamo, con lo scopo di sostenere l'arte e promuoverla in modo dinamico e più fruibile per la cittadinanza.
- **MILLENIUM** - Rinnovato l'accordo per il ruolo di “title sponsor” anche per la stagione 2021-2022, con la conferma del nome della prima squadra, militante nel campionato di Serie A2, che per il quarto anno consecutivo è stato “Banca Valsabbina Millenium Brescia”: una partnership di assoluto rilievo per le positive ricadute in fatto di notorietà del nostro marchio a livello nazionale.

- **ACE FOR THE CURE** - Un'iniziativa finalizzata a sostenere le associazioni del territorio destinando un contributo economico calcolato sull'ammontare degli ACE realizzati dalle atlete della Banca Valsabbina Millenium Volley in occasione delle partite casalinghe al Palageorge: 100€ donati per ciascun Ace, per un totale di 8.000 € donati al Gruppo Cinofili Leonesse Brescia Protezione Civile O.D.V.
- **CORRI X BRESCIA** - Contributo all'associazione che si occupa dell'organizzazione di momenti di sport e corsa destinati alla cittadinanza, con appuntamenti settimanali mattutini e serali.
- **ASSOCIAZIONE PALCO GIOVANI** - Contributo concesso all'associazione attiva nella promozione del teatro dialettale e nell'organizzazione di iniziative sociali destinate agli anziani soli e alla cittadinanza residente nelle periferie (es. cene popolari di quartiere).
- **PROGETTO M.I.T.E.** - Supporto all'associazione che, tra le poche al Mondo, dà l'opportunità a persone ipovedenti e non vedenti di partecipare, come navigatori, a gare automobilistiche di rally e di regolarità, sia nazionali che internazionali.

LA GESTIONE RESPONSABILE DELL'AMBIENTE

Banca Valsabbina opera attraverso comportamenti responsabili e rispettosi dell'ambiente, al fine di ridurre l'impatto delle proprie attività all'esterno; infatti, viene prestata la massima attenzione al consumo razionale delle risorse energetiche e alla riduzione dei materiali principali, quali carta e toner; inoltre, particolare riguardo è posto sullo smaltimento dei rifiuti e sulla raccolta differenziata.

Banca Valsabbina richiama il rispetto della normativa ambientale all'interno del proprio Modello 231, dove è chiaramente identificato il rischio di reati ambientali. Quanto previsto dal Modello, vista la natura dell'attività bancaria a ridottissimo impatto ambientale, viene considerato sufficiente dalla Banca per contrastare il rischio ambientale; per questo motivo non è stata predisposta una specifica policy relativa a questa tematica.

Infine, si evidenzia che Banca Valsabbina non ha attualmente alcun contenzioso civile o penale verso i terzi per danni causati all'ambiente o reati ambientali.

Il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito in Legge 17 luglio 2020, n. 77 al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale ha, tra l'altro, introdotto l'obbligo per le imprese con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in Comuni con più di 50.000 abitanti di adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa – lavoro (PSCL) del proprio personale dipendente.

Il Decreto ha inoltre introdotto l'obbligo per le aziende interessate di nominare un Mobility Manager che si occupi di promuovere e supportare le misure previste nel PSCL curando, inoltre, i rapporti con gli enti pubblici e privati direttamente coinvolti nella gestione degli spostamenti del personale dipendente.

Banca Valsabbina, per i circa 270 dipendenti impiegati presso la Struttura di Brescia che ospita la

Direzione Generale ha nominato un Mobility Manager aziendale che è chiamato a redigere un Piano degli Spostamenti Casa – Lavoro nel quale sono indicati gli esiti delle analisi condotte in merito alle dimensioni ed ai volumi degli spostamenti, alle abitudini di mobilità dei dipendenti e alla loro propensione al cambiamento con attenzione ai principi di sostenibilità, ed è altresì riportato il calcolo delle emissioni inquinanti prodotte nel quotidiano spostamento casa-lavoro.

Il PSCL definisce, inoltre, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi per i lavoratori coinvolti in termini di tempi di spostamento, costi e comfort di trasporto con l'obiettivo di:

- ridurre l'impatto ambientale della mobilità quotidiana;
- ridurre l'uso dell'automobile privata;
- ridurre la produzione di Co2;
- incentivare la micro-mobilità;
- aumentare la consapevolezza sui temi della sostenibilità.

Nell'ambito delle iniziative a sostegno della mobilità sostenibile la Banca si è dotata di uno spazio dedicato al parcheggio delle biciclette con rastrelliere più pratiche e sicure.

Inoltre, in occasione della Settimana della Mobilità Sostenibile, è stata sensibilizzata l'adesione del personale della Struttura di Brescia all'iniziativa promossa dal Comune di Brescia finalizzata a premiare coloro che si sono recati sul luogo di lavoro con mezzi alternativi all'automobile privata.

Consumi energetici

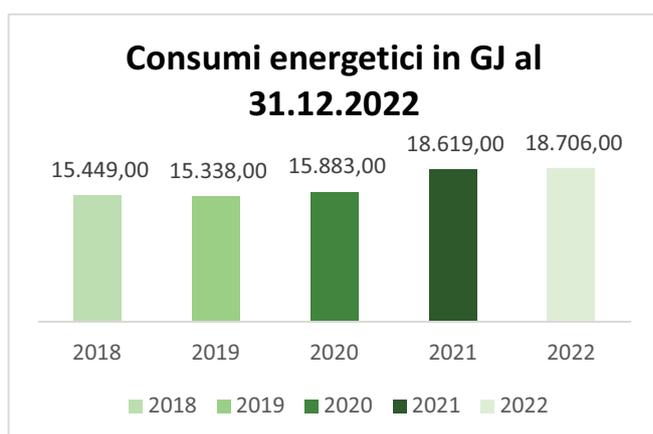
Banca Valsabbina, per riscaldare gli ambienti di lavoro (sedi e filiali), utilizza prevalentemente il teleriscaldamento e il gas naturale e solo in minima misura il GPL. La flotta aziendale è composta da autovetture che consumano diesel o benzina, oltre a un elemento a trazione ibrida ed un elettrico. L'incremento del consumo di carburante rispetto allo scorso anno è principalmente dovuto all'ampliamento della flotta aziendale resosi necessario anche in considerazione del progressivo sviluppo della rete territoriale della Banca.

Tipologia di consumo	2022		2021		2020		2019		2018	
	Totale	Totale Gj	Totale	Totale Gj	Totale	Totale Gj	Totale	Totale Gj	Totale	Totale Gj
RISCALDAMENTO			-	4.982,5	-	4.678,1	-	4.807,6	-	4.896,5
Gas naturale (Sm ³)	82.959 Sm ³	2.976,57	83.750 Sm ³	3.001,6	82.374 Sm ³	2.952,2	89.775 Sm ³	3.217,5	87.865 Sm ³	3.087,1
GPL (Sm ³)	1.045 Sm ³	96,64	1.166 Sm ³	27,75	1.067 Sm ³	25,4	929 Sm ³	22,1	1.287 Sm ³	30,9
Teleriscaldamento (KWh)	414.697 KWh	1.492,9	542.568 KWh	1.953,2	472.365 KWh	1.700,5	435.531 KWh	1.567,9	494.038 KWh	1.778,5

CARBURANTE PER AUTOTRAZIONE	-	3.173,7	-	2.960,1	-	944,3	-	827,7	-	758,2
Diesel (l)	84.133	3.034,3	81.031	2.915,4	25.819,3	928,9	22.517	810,3	20.501	738,4
Benzina (l)	4.294	139,4	1.358	44,6	467,8	15,3	530	17,4	679	19,8

ENERGIA ELETTRICA	-	10.966,1	-	10.675,9	-	10.260,6	-	9.702,7	-	9.794,4
Elettricità acquistata e consumata (KWh)	3.046.146 KWh	10.966,1	2.965.538 KWh	10.675,9	2.850.188 KWh	10.260,6	2.695.191 KWh	9.702,7	2.720.676 KWh	9.794,4

Nel 2022 il consumo legato a riscaldamento, flotta aziendale ed energia elettrica è stato di 18.705,91 GJ di energia, in aumento rispetto al 2021 dove sono stati consumati circa 18.618,65 GJ di energia. Si segnala inoltre che dalla fine del 2022 su circa una decina di filiali è stato avviato l'utilizzo di energia elettrica prodotta da impianti a fonte rinnovabile.

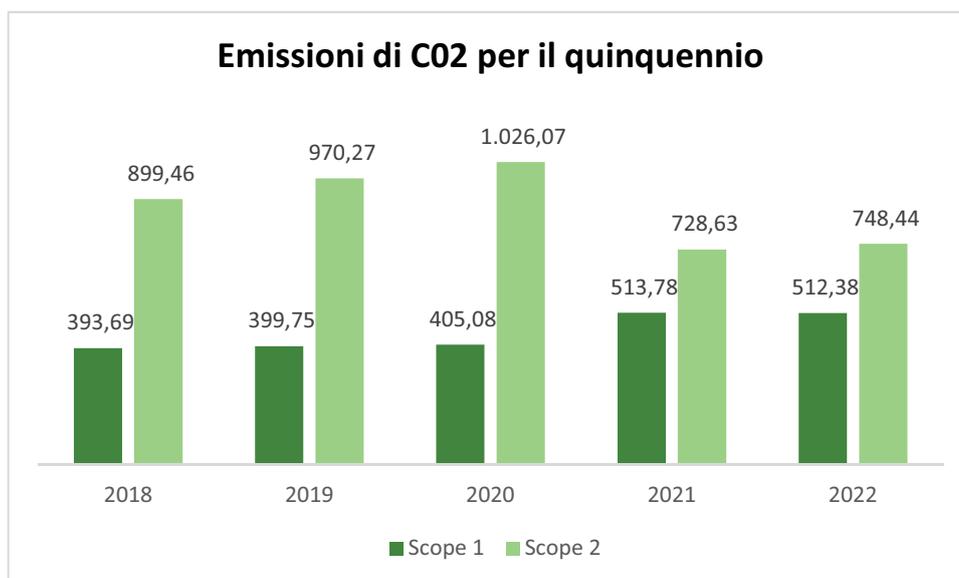


Emissioni

Emissioni CO₂ equivalente SCOPE 1	2022	2021	2020	2019	2018
Gas naturale	167,2	169,4	166,61	182,29	172,56
GPL	6,18	1,82	1,66	1,08	2,025
Teleriscaldamento	101,89	133,31	170,05	156,79	163,33
Diesel	227,06	206,31	65,74	58,41	54,33
Benzina	10,05	2,94	1,01	1,17	1,45
Totale	512,38	513,78	405,08	399,75	393,695

Emissioni CO₂ equivalente SCOPE 2	2022	2021	2020	2019	2018
Energia elettrica	748,44	728,63	1.026,07	970,27	899,46
Totale	748,44	728,63	1.026,07	970,27	899,46

Le emissioni di CO₂ immesse in atmosfera da Banca Valsabbina ammontano a circa 1.261 tonnellate per l'anno 2022, in leggero aumento rispetto all'anno precedente il cui dato ammontava a circa 1.242 tonnellate.



Uso dei materiali e rifiuti

Le Banche, per la tipologia di business, utilizzano grandi quantitativi di carta, toner e altri materiali da ufficio. Banca Valsabbina adotta comportamenti finalizzati alla riduzione dei propri consumi. In particolare, la Banca è impegnata sul progetto “paperless”, che prevede l'adozione di strumenti di Firma Elettronica Avanzata nell'ambito dei processi svolti allo sportello bancario, e più in generale su una progressiva digitalizzazione dei processi.

Inoltre, l'introduzione della fatturazione elettronica ha comportato una razionalizzazione del consumo di carta. Le fatture vengono scaricate dal portale dell'intermediario dell'agenzia delle Entrate, così come l'iter autorizzativo non prevede più la stampa cartacea ma la conservazione in pdf attraverso un sistema di conservazione documentale.

Nel 2022 sono stati acquistati e consumati 76.837,50 kg di carta, in leggero aumento rispetto al 2021. La carta acquistata è tutta FSC®, marchio che certifica la provenienza del prodotto da foreste gestite in maniera corretta e responsabile, secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici. Inoltre, al fine di aderire e ricercare soluzioni più sostenibili a livello ambientale negli ultimi mesi si è optato per l'utilizzo di carta riciclata negli Uffici centrali.

Consumo di carta			
	N. risme	N. Fogli	Peso (Kg)
2022			
Carta A4	30.505	15.252.500	76.262,50
Carta A3	115	57.500	575
Totale	30.620	15.310.000	76.837,50
2021			
Carta A4	29.695	14.847.500	74.237,50
Carta A3	180	90.000	900,00
Totale	29.875	14.937.500	75.137,50
2020			
Carta A4	30.200	15.100.000	75.500
Carta A3	180	90.000	900
Totale	30.380	15.190.000	76.400
2019			
Carta A4	29.270	14.635.000	73.175
Carta A3	220	85.000	1.100
Totale	29.490	14.720.000	74.275
2018			
Carta A4	26.270	13.135.000	65.675
Carta A3	170	85.000	850
Totale	26.440	13.220.000	66.525

Consumo di toner	2022	2021	2020	2019	2018
Costo totale (iva inclusa)	397.889 €	410.323 €	404.787 €	284.711 €	254.870 €
Num. stampanti / fotocopiatrici	834	800	800	813	620
Costo per stampante	477 €	512 €	506 €	350 €	411 €

La Banca effettua la raccolta differenziata di carta e cartone. Nel 2022 sono stati riciclati 40.410 kg di carta e cartone, contro i 22.530 kg riciclati nel 2021. Inoltre, durante l'esercizio, sono stati raccolti 2.184 kg di rifiuti di cui 219 Kg pericolosi.

Rifiuti prodotti, destinati a recupero e a smaltimento	Udm	2022	2021	2020	2019
Totale rifiuti prodotti	kg	2.184	903	1.968	910
Di cui pericolosi	kg	219	88	461	230
Di cui non pericolosi	kg	1.965	815	1.507	680
Totale rifiuti destinati a recupero (riuso o riciclo)	kg	2.184	903	1.968	910
Di cui pericolosi	kg	219	88	461	230
Di cui non pericolosi	kg	1.965	815	1.507	680
Totale rifiuti destinati a smaltimento (discarica o termovalorizzazione)	kg	-	-	-	-
Di cui pericolosi	kg	-	-	-	-
Di cui non pericolosi	kg	-	-	-	-

TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD

La Dichiarazione Non Finanziaria di Banca Valsabbina è predisposta in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 254/16 e utilizza i principi e gli indicatori dei GRI Standards. Nello specifico, gli indicatori utilizzati per la rendicontazione degli aspetti materiali descritti nella Nota Metodologica sono illustrati nella tabella seguente (opzione “in accordance-Core”).

GRI Standard Title	GRI Disclosure Number	GRI Disclosure Title	Numero di pagina e omissioni
GRI 102: General Disclosures 2016 - Profilo Organizzativo	102-1	Nome dell'organizzazione	5
	102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	11
	102-3	Luogo della sede principale	1
	102-4	Luogo delle attività	11
	102-5	Proprietà e forma giuridica	11-12
	102-6	Mercati serviti	11
	102-7	Dimensione dell'organizzazione	10; 53-54
	102-8	Informazioni su dipendenti e gli altri lavoratori	24-31
	102-9	Catena di fornitura	53-57
	102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	55
	102-11	Principio di precauzione	8-9
	102-12	Iniziativa esterne	58-62
	102-13	Adesione ad associazioni	1
	102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	3-4
GRI 102: General Disclosures 2016 - Processo di reporting	102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	8-10
	102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	10
	102-44	Temi e criticità chiave sollevati	7-10
	102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	5
	102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	5-6
	102-47	Elenco dei temi materiali	8-9
	102-48	Revisione delle informazioni	5
	102-49	Modifiche nella rendicontazione	5
	102-50	Periodo di rendicontazione	5
	102-51	Data del report più recente	5
	102-52	Periodicità della rendicontazione	5
	102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	5
	102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	5
	102-55	Indice dei contenuti GRI	67-69
102-56	Assurance esterna	70	
GRI 103: Management approach	103-1:3	Management approach 2016	11; 15; 23-25; 34-38; 45-47; 52-62
GRI 102: General Disclosures 2016 - Strategia	102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	8-9

GRI Standard Title	GRI Disclosure Number	GRI Disclosure Title	Numero di pagina e omissioni
GRI 102: General Disclosures 2016 - Etica e integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	11-12
GRI 102: General Disclosures 2016 - Governance	102-18	Struttura della governance	14-15
	102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	5-6
GRI 102: General Disclosures 2016 – Coinvolgimento degli stakeholder	102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	10
	102-41	Accordi di contrattazione collettiva	35
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	54-55
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2	Proporzione di alti dirigenti assunti dalla comunità locale	27-28
GRI 204: Pratiche di acquisto 2016	204-1	Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali	57
GRI 205: Anti-corrruzione 2016	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure	38-45
	205-3	Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive intraprese	24
GRI 207: Imposte	207-1	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	18-19
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	66
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo dell'energia all'interno dell'organizzazione	64
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)	65
	305-2	Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2)	65
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	66
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	55-58
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	29-30
	401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	34
	401-3	Congedi parentali	32-33
GRI 402: Relazioni sindacali 2016	402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti operativi	35
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2016	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	35-37
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	35-37
	403-9	Infortuni sul lavoro	35-36
GRI 404: Formazione ed educazione 2016	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	41-42
	404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nella gestione del fine carriera	42-44
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	31
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	26-27
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	33

GRI Standard Title	GRI Disclosure Number	GRI Disclosure Title	Numero di pagina e omissioni
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	58-62
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	55-57
GRI 417: Marketing ed Etichettatura 2016	417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	46
	417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	46
GRI 418: Privacy del consumatore 2016	418-1	Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei clienti	48-49
GRI 419: Compliance socioeconomica	419-2	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	52
G4 Sector disclosures: Financial services	FS7	Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati con specifici benefici	51-52
	FS8	Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati con specifici benefici ambientali	51-52

Banca Valsabbina S.C.p.A.

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

Esercizio chiuso al 31 dicembre 2022

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

Al Consiglio di Amministrazione di
Banca Valsabbina S.C.p.A.

Ai sensi dell'art.3, c.10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n.254 (di seguito il "Decreto") e dell'art.5 del Regolamento CONSOB n.20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione individuale di carattere non finanziario di Banca Valsabbina S.C.p.A. (di seguito la "Banca") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art.3 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 1 marzo 2023 (di seguito "DNF").

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

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dall'art.3 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI – Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche della Banca rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art.3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico - finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio di esercizio della Banca;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Banca, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art.3 del Decreto;
 - politiche praticate dalla Banca connesse ai temi indicati nell'art.3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art.3 del Decreto.

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

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

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

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Banca:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Banca Valsabbina S.C.p.A relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'art.3 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Informazioni richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852" della DNF di Banca Valsabbina S.C.p.A., richieste dall'art. 8 del Regolamento Europeo n.2020/852.

Verona, 8 marzo 2023

Mazars Italia S.p.A.



Alfonso Iorio
Socio



**Banca
Valsabbina**