



BANCA VALSABBINA

DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2019

INDICE DEI CONTENUTI

NOTA METODOLOGICA	3
<i>Scopo e finalità</i>	<i>3</i>
<i>Perimetro della Dichiarazione di carattere non finanziario.....</i>	<i>3</i>
<i>Processo di rendicontazione e standard di reporting</i>	<i>3</i>
<i>Analisi di materialità e identificazione dei rischi non finanziari</i>	<i>4</i>
<i>Metodologie di calcolo adottate.....</i>	<i>6</i>
IDENTITÀ E GOVERNANCE	7
<i>Mission e valori di Banca Valsabbina</i>	<i>7</i>
<i>Finalità mutualistica e rapporto con i Soci.....</i>	<i>7</i>
<i>Modello di Amministrazione e Controllo.....</i>	<i>9</i>
<i>Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs 231/2001</i>	<i>11</i>
<i>Risk management, controllo interno e compliance.....</i>	<i>12</i>
<i>Lotta alla corruzione, conflitti di interesse e antiriciclaggio</i>	<i>13</i>
LA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE	15
<i>Composizione e caratteristiche</i>	<i>16</i>
<i>Parità di genere e welfare aziendale.....</i>	<i>19</i>
<i>Dialogo con le parti sociali.....</i>	<i>20</i>
<i>Salute e sicurezza</i>	<i>20</i>
<i>Formazione</i>	<i>22</i>
LA GESTIONE RESPONSABILE DEL SERVIZIO.....	25
<i>Banca del territorio</i>	<i>25</i>
<i>Customer satisfaction.....</i>	<i>26</i>
<i>Prodotti finanziari per segmenti specifici di clientela</i>	<i>27</i>
RICCHEZZA ECONOMICA DISTRIBUITA E PARTNER ECONOMICI	29
<i>Ricchezza economica generata e distribuita</i>	<i>29</i>
<i>Rapporto con i fornitori</i>	<i>31</i>
<i>Approvvigionamenti</i>	<i>32</i>
RAPPORTO COL TERRITORIO E LA COMUNITÀ	34
<i>Iniziative e progetti sponsorizzati</i>	<i>35</i>
<i>Erogazioni.....</i>	<i>35</i>
LA GESTIONE RESPONSABILE DELL'AMBIENTE	37
<i>Consumi energetici</i>	<i>37</i>
<i>Emissioni.....</i>	<i>38</i>
<i>Uso dei materiali e rifiuti.....</i>	<i>39</i>
TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD	40

NOTA METODOLOGICA

Scopo e finalità

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 2019, costituisce l'impegno di Banca Valsabbina a rendicontare circa gli impatti economici, sociali e ambientali legati al business aziendale, in conformità a quanto previsto dallo stesso D.lgs. 254/2016. Banca Valsabbina, infine, ha optato di presentare la propria informativa non finanziaria allegando un documento separato al Fascicolo di Bilancio 2019.

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. (Società strumentale attiva 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, seppur incluse nell'area di consolidamento contabile, non risultano necessarie al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e dell'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 quanto previsto 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). Il livello di applicazione dei GRI Standard corrisponde all'opzione *Referenced* (cfr. capitolo 8 – GRI Content Index - Tabella di correlazione con lo standard GRI).

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 e 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 2019;
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.

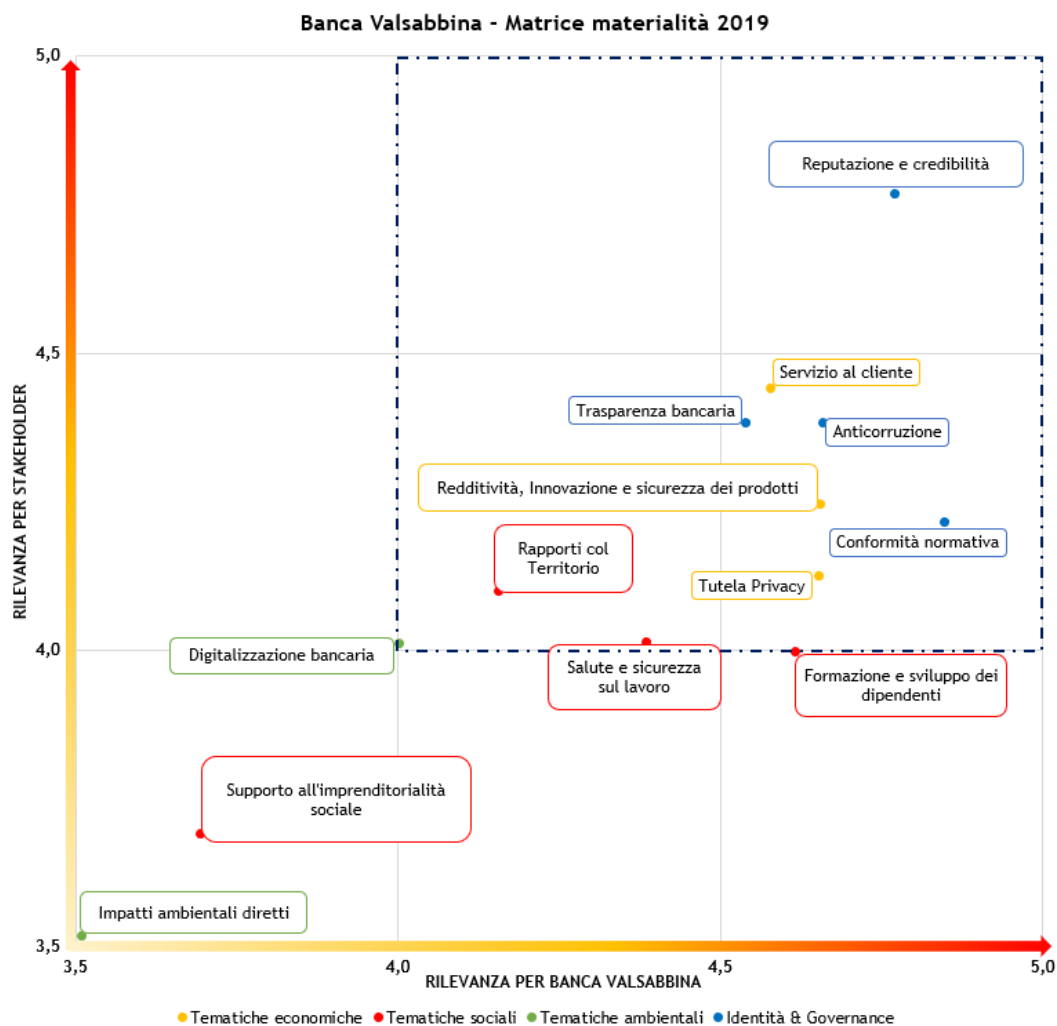
Il processo per la determinazione delle tematiche materiali è stato realizzato seguendo la metodologia indicata dai principi dei GRI Standard, attraverso le seguenti fasi:

- determinazione dei temi rilevanti per Banca Valsabbina tramite somministrazione di un questionario ai componenti del Gruppo di Lavoro interno;
- definizione dei temi rilevanti per gli stakeholder chiave tramite attività di benchmark;
- confronto delle tematiche rilevanti per la Banca e 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.



Per ognuna delle tematiche materiali individuate da Banca Valsabbina – ossia quelle che hanno ottenuto, su entrambi gli assi, una valutazione superiore a 4 (definita “soglia di materialità”) su una scala da 1 a 5 – la seguente tabella riporta: i principali rischi connessi alla tematica in esame; il perimetro in cui 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 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 	
	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 Autodisciplina; • Regolamento per il controllo della spesa.
	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		
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; 	Banca Valsabbina	<ul style="list-style-type: none"> • Business partner 	<ul style="list-style-type: none"> • Policy conflitti di interesse; • Manuale Trasparenza Bancaria;

		in termini di perdita di fiducia da parte dei clienti; • Rischio operativo, in termini di rischio informatico.			<ul style="list-style-type: none"> • Policy sul governo dei prodotti; • Policy Privacy; • Policies Mifid 2; • Policy Reclami; • Policies Market Abuse.
	Servizio al cliente	• Rischio reputazionale, in termini di perdita di clientela e di competitività.	Banca Valsabbina	• 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	• 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	• 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 alla tabella di correlazione del GRI al capitolo 8 della presente Dichiarazione.



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”.

Metodologie di calcolo adottate

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 pubblicati da Terna S.p.A. (2017) e da DEFRA (2019).

Fonte di energia	Fattore conversione GJ	Fattore emissione CO ₂ e	Fonte di energia
Teleriscaldamento (KWh)	0,0036 (GJ/KWh)	360 (gCO ₂ /KWh)	Terna S.p.A. 2017
Energia elettrica (KWh)	0,0036 (GJ/KWh)	360 (gCO ₂ /KWh)	
Gas naturale (Sm ³)	0,03584 (GJ/Sm ³)	2,03053 (tCO ₂ /Sm ³)	DEFRA 2019
GPL – ambiente di lavoro (Sm ³) 1m ³ di GPL = 0,52Kg 1 l = 0,68kg	0,023802 (GJ/Sm ³)	1,52 (tCO ₂ /l)	
Diesel (l)	0,03598 (GJ/l)	2,59411 (tCO ₂ /l)	
Benzina (l)	0,03286 (GJ/l)	2,20904 (tCO 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, si snoda tra le province di Brescia (47 Filiali), Verona (8 Filiali), Trento (2 Filiali), Monza Brianza (2 Filiali), Milano, Bergamo, Mantova, Modena, Vicenza, Padova, Treviso, Bologna, Reggio Emilia, Torino e Cesena, dove la Banca è presente con una Filiale in ogni città.

Banca Valsabbina “ha per oggetto 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).

Banca Valsabbina 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.

Anche il Piano Strategico 2019-2021 contiene linee di sviluppo coerenti ed in continuazione con il modello di banca retail a vocazione locale nonostante le recenti fasi di espansione della rete territoriale e dei volumi operativi.

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 non quotata, 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.

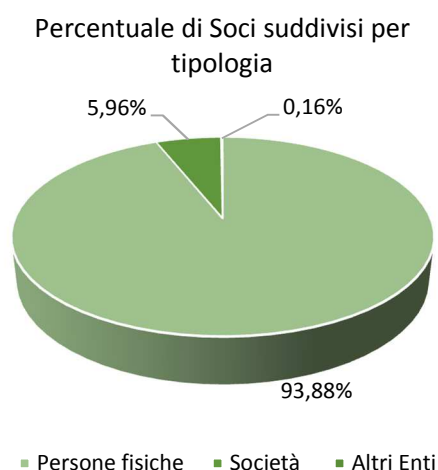
La richiesta di ammissione a Socio è sottoposta al Consiglio di Amministrazione che decide sull'accoglimento o sul rigetto della stessa, avendo riguardo dell'interesse della Società - ivi inclusa la sua indipendenza e autonomia - dello spirito della forma cooperativa e delle previsioni statutarie.

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 2019, il numero dei Soci era pari a 39.717 (l'1,53% in aumento rispetto ai 39.119 del 2018) mentre il numero di azionisti si attesta a 1.635 azionisti (12,10% in diminuzione rispetto ai 1.860 del 2018), compresi i possessori con meno di 100 azioni, per un totale di 41.352 unità tra Soci e azionisti, contro le 40.979 registrate al 31.12.2018.



Percentuale di Soci suddivisi per quote possedute	
> 10.000	1,0%
5.001 - 10.000	1,3%
2.001 - 5.000	3,5%
1.001 - 2.000	6,6%
501 - 1.000	13,9%
201 - 500	47,9%
101 - 200	14,8%
1 - 100	11,0%

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.

Nel 2019, quasi 19.000 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 e Conto Socio Azienda.

PACCHETTO RISERVATO	CONDIZIONI AGEVOLATE al 31.12.2019	VANTAGGI
<u>SOCIO LIGHT</u> Riservata alle persone fisiche, in possesso di almeno 100 azioni della Banca	<ul style="list-style-type: none"> • Canone trimestrale 14,50€ • 30 operazioni incluse nel canone • Nessuna spesa di invio estratto conto • Fido in convenzione 3.000€ esente da Commissione di 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 ed all'estero • Carta di credito CartaSi Classic 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
<u>CONTO SOCIO&CLIENTE</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasso creditore 0,10% 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizza Infortuni Plus gratuita

¹ La concessione dei finanziamenti è subordinata alla verifica del merito creditizio

riservato alle persone fisiche, in possesso di almeno 200 azioni della Banca e valido solo su rapporti di conto corrente, anche cointestato.	<ul style="list-style-type: none"> • Canone trimestrale 25,50 € omnicomprendivo • Operazioni illimitate incluse nel canone • Nessuna spesa di invio estratto conto • Fido in convenzione 5.000 € esente da CMDF e a tasso agevolato² • Carta Vera (carta di debito internazionale) gratuita • Prelievi in euro gratuiti presso qualsiasi sportello ATM in Italia ed all'estero • Carta di credito CartaSi Oro gratuita 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Cassette di sicurezza 20% di sconto sul canone
<p><u>CONTO SOCIO E CLIENTE PLUS</u></p> <p>riservato alle persone fisiche, 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"> • Tasso creditore 0,10% • Canone trimestrale 25,50 € omnicomprendivo • Operazioni illimitate incluse nel canone • Nessuna spesa di invio estratto conto • Fido in convenzione 10.000 € esente da CMDF e a tasso agevolato² • Carta Vera (carta di debito internazionale) gratuita • Prelievi in euro gratuiti presso qualsiasi sportello ATM in Italia ed all'estero • Carta di credito CartaSi Oro gratuita 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizza Infortuni Plus e Polizza Responsabilità Civile gratuite • Condizioni particolarmente vantaggiose e per mutui ipotecari prima casa e finanziamenti aventi finalità di ristrutturazione edilizia abitativa • 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 • Cassette di sicurezza 40% di sconto sul canone
<p><u>CONTO SOCIO AZIENDA</u></p> <p>Valido solo su rapporti di conto corrente, è riservata alle PMI, in possesso di almeno 1.000 azioni della Banca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasso creditore 0,15% • Canone trimestrale 70 € con 80 operazioni gratuite • Nessuna spesa di invio estratto conto • Fido in convenzione 30.000 € esente da CMDF e a tasso agevolato² • Fino a 2 Carte di credito CartaSi 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 • Cassette di sicurezza 20% di sconto sul canone

*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

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;

² La concessione dei finanziamenti è subordinata alla verifica del merito creditizio

- *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, circolari e comunicazioni al personale, che riportano le regole definite dalla Banca in merito allo svolgimento delle attività aziendali.

Dal punto di vista della governance, la Banca ha mantenuto il modello di amministrazione e controllo tradizionale da sempre adottato. L'ultima conferma è avvenuta con l'Assemblea straordinaria dei Soci del 30 aprile 2016, tenendo conto dei seguenti elementi:

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

Questa scelta è stata effettuata con la finalità di preservare, nella sua più completa espressione, il ruolo dell'Assemblea, alla quale sono riservate tutte le prerogative classiche della normativa civilistica. Tale aspetto 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 nuove 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.

Il modello tradizionale presenta, inoltre, un processo decisionale più snello e 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; inoltre, viene stabilito che ogni Socio ha diritto a un solo voto, qualunque sia il numero delle azioni possedute, in linea con il principio del voto capitarario proprio delle cooperative.

Il Consiglio di Amministrazione, al 31/12/2019 è composto da 10 Amministratori, tra i quali figura una donna. Tutti i Consiglieri hanno un'età superiore ai 50 anni. Nessuno dei membri appartiene a categorie protette.



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 e 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 una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato 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.

Inoltre, si intende 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.

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 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2018.

In considerazione della recente estensione del D.lgs. 231/2001 a nuove tipologie di reato, si procederà nel corso dell'esercizio 2020, ad un aggiornamento del Modello ed a una conseguente revisione del documento nella sua interezza.



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* coerente con le Disposizioni di Vigilanza che tiene conto dei seguenti rischi principali: 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, Banca Valsabbina ha adottato un sistema di controlli interni articolato in tre livelli, al fine di verificare l'efficacia e l'efficienza dei sistemi di gestione dei rischi, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo scelto e la bontà del sistema informativo aziendale.

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

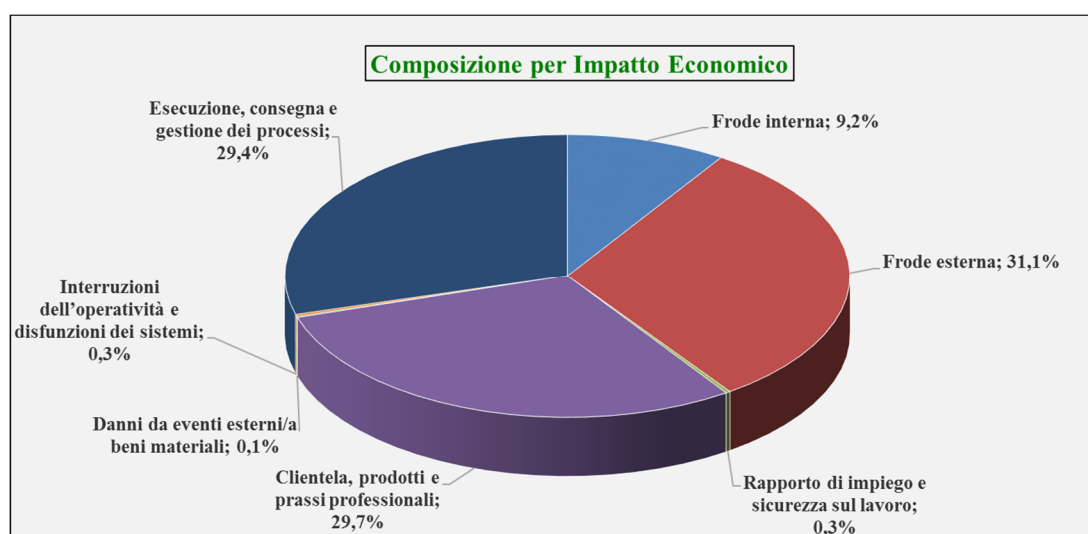
Con particolare riferimento ai rischi operativi, Banca Valsabbina classifica le perdite operative contabilizzate sulla base delle tipologie di eventi previsti dalla Normativa di Vigilanza, riepilogandoli in base al loro impatto economico ed alla numerosità delle manifestazioni.

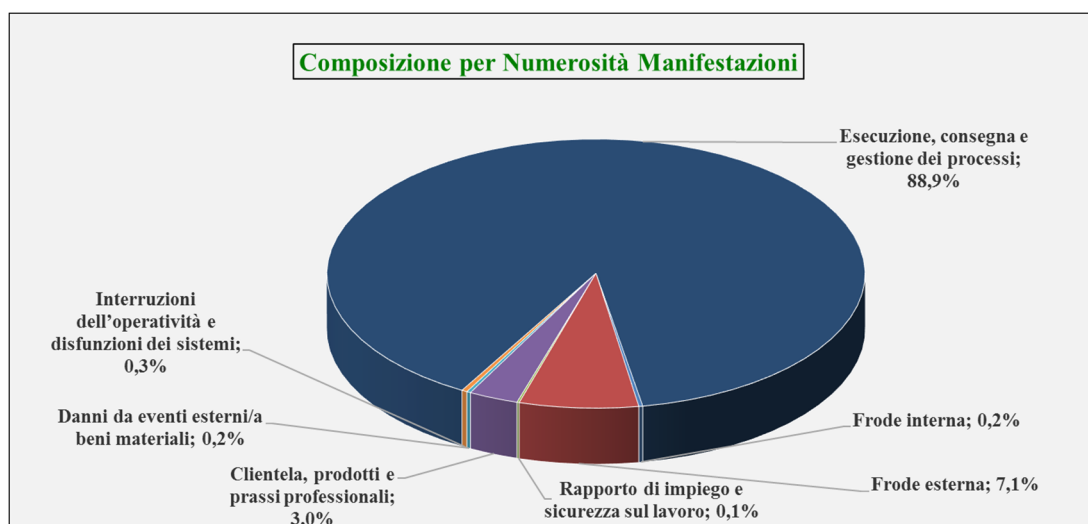
Dal punto di vista dell'impatto economico, i più rilevanti riguardano gli ambiti:

- 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 2012-2019, si riporta di seguito la distribuzione per tipologia di perdita, con vista 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 - 2019).





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).

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 corruzione: per questo motivo non è stata predisposta una specifica policy relativa alle tematiche dell'anticorruzione.

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.

L'art. 4 del 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"*.

Nel corso del 2019 il Codice Etico è stato inoltre aggiornato alla luce delle "Linee Guida sulla compliance antitrust" ai sensi delle quali *"all'impresa è offerta la possibilità di "organizzarsi" per prevenire il rischio di commissione di illeciti antitrust, implementando al proprio interno una serie di misure volte a presidiare tale rischio"*.

Tutti i dipendenti e collaboratori della Banca sono tenuti a trattare con la massima riservatezza le informazioni – riservate e privilegiate – in proprio possesso e 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 inoltre 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 internazionale, quest’ultimo ha focalizzato la propria attenzione sull’attuazione delle disposizioni di vigilanza ed ha avviato le attività di recepimento nella regolamentazione interna delle disposizioni di cui al Provvedimento di Banca d’Italia del 30 luglio 2019 recante “Disposizioni in materia di adeguata verifica della clientela”. A tale proposito, la Banca si è dotata di una nuova Policy Antiriciclaggio approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 04 dicembre 2019.

Un costante sforzo è stato altresì prodotto con riferimento alla sensibilizzazione della rete, a fronte dell’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 alle quali aderisce lo Stato italiano.

Nel corso del 2019 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, poiché rappresentano i valori aziendali con i clienti, con i quali stabiliscono un vero e proprio rapporto fiduciario.

La politica adottata dalla Banca per la gestione responsabile del personale è inserita all'interno del Codice Etico e 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 e di 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 e collaboratori esterni sono tenuti ad impegnarsi a curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi, nonché ad assumere un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale 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 alla fase di selezione che a quelle 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 2019 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 2019, non si sono registrati episodi di discriminazione.

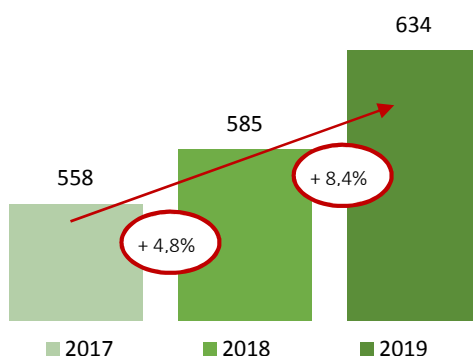
Composizione e caratteristiche

Al 31.12.2019 la Banca conta 634 dipendenti – in aumento dell'8% rispetto al dato 2018 - di cui 202 donne. La quasi totalità delle risorse della Banca ha un contratto a tempo indeterminato (99,8% delle risorse) e lavora full-time (97,5% delle risorse).

Dipendenti per tipologia di contratto	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	431	202	633	396	188	584	364	175	539
Tempo determinato	1	-	1	1	-	1	14	5	19
Totale	432	202	634	397	188	585	378	180	558
Full-time	432	186	618	397	170	567	377	164	541
Part-time	-	16	16	-	18	18	1	16	17
Totale	432	202	634	397	188	585	378	180	558

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

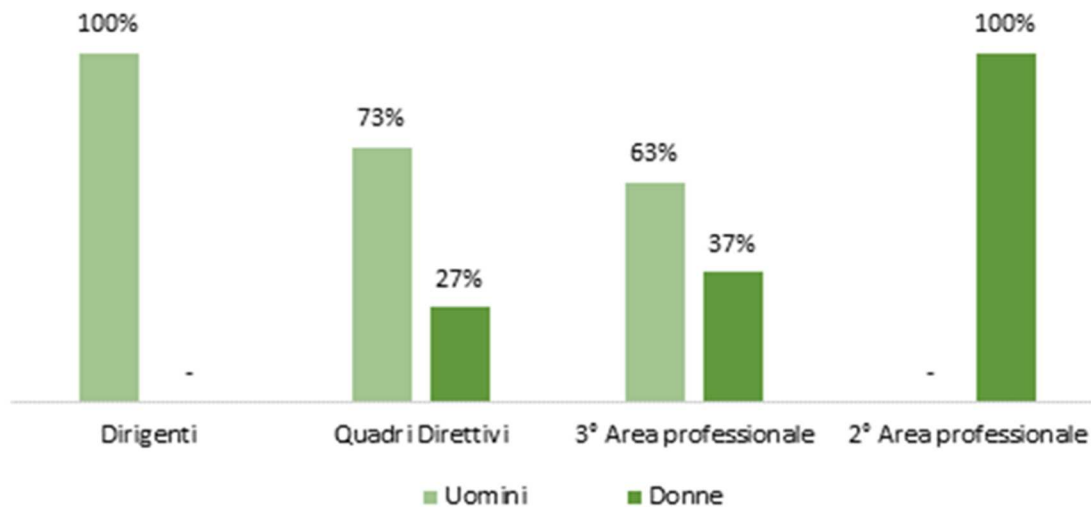
Numero dei dipendenti al 31/12



Dipendenti per genere e figura professionale	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9	-	9	7	-	7	10	-	10
Quadri Direttivi	227	84	311	187	70	257	162	61	223
3° Area professionale	196	117	313	203	117	320	206	118	324
2° Area professionale	-	1	1	-	1	1	-	1	1
1° Area professionale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	432	202	634	397	188	585	378	180	558

Il numero dei Dirigenti è in aumento rispetto allo scorso anno, con un'incidenza percentuale sul totale del personale dell'1,4%. Così come, i Quadri Direttivi, aumentati di 54 unità (40 uomini e 14 donne). La maggior parte dei dipendenti rientra nella 3° Area professionale, rappresentando 49,4% della popolazione aziendale.

Percentuale di dipendenti per genere e figura professionale (2019)



L'età anagrafica media del personale di Banca Valsabbina è di 42,3 anni; in particolare 41,3 anni per le donne e 42,7 anni per gli uomini. Mentre l'anzianità media di servizio si attesta a 10,8 anni.

Dipendenti per fascia d'età e figura professionale	2019				2018				2017			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	5	4	9	-	3	4	7	-	4	6	10
Quadri Direttivi	-	222	89	311	-	170	87	257	-	145	78	223
3° Area professionale	43	246	24	313	39	254	27	320	46	255	23	324
2° Area professionale	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
1° Area professionale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	43	474	117	634	39	428	118	585	46	405	107	558

Banca Valsabbina si distingue per la qualità e per l'elevata professionalità delle proprie risorse, dato confermato dall'elevata percentuale di dipendenti (51% circa) in possesso di un diploma di laurea.

Dipendenti suddivisi per titolo di studio	2019	2018	2017
Laurea	322	286	273
Diploma	306	299	277
Licenza Media	6	-	8
Totale	634	585	558

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

Lavoratori esterni	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori (a progetto/temporanei)	2	-	2	3	-	3	3	-	3
Lavoratori con contratto di somministrazione	9	2	11	6	5	11	2	1	3
Totale	11	2	13	9	5	14	5	1	6

La maggior parte dei dipendenti di Banca Valsabbina risiede in Provincia di Brescia (73,7%); altre principali Province di residenza delle risorse della Banca sono Verona, Bergamo e Trento. Su 634 dipendenti, 187 operano presso le strutture centrali (29,5% del totale), mentre 447 unità (70,6% del totale) presso le filiali del territorio.

Dipendenti suddivisi per luogo di residenza	2019		2018		2017	
	Totale	Di cui Dirigenti	Totale	Di cui Dirigenti	Totale	Di cui Dirigenti
Brescia	467	7	449	6	441	8
Verona	55	-	54	-	48	-
Bergamo	14	-	14	-	14	-
Trento	13	-	-	-	-	-
Vicenza	13	-	-	-	-	-
Altro	72	2	68	1	55	2
Totale	634	9	585	7	558	10

Banca Valsabbina è considerata positivamente dai propri dipendenti e tale giudizio trova conferma nelle numerose assunzioni effettuate durante l'anno e in un basso turnover. In particolare, nel 2019 sono state assunte 76 risorse (60 uomini e 16 donne), principalmente di età compresa tra i 30 e i 50 anni, e sono uscite 27 persone (25 uomini e 2 donne), il 63% delle quali con oltre 50 anni d'età.

Assunzioni e cessazioni per genere	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti al 31.12	432	202	634	397	188	585	378	180	558
N. Assunti	60	16	76	35	9	44	52	30	82
N. Cessazioni	25	2	27	16	1	17	19	2	21
Tasso assunzione³	14%	8%	12%	9%	5%	8%	14%	17%	15%
Tasso turnover⁴	6%	1%	4%	4%	1%	3%	5%	1%	4%

Assunzioni e cessazioni per fascia d'età	2019			2018			2017		
	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni
Numero totale di dipendenti al 31.12	43	474	117	39	428	118	46	405	107
N. Assunti	12	59	5	6	35	3	25	47	10
N. Cessazioni	1	9	17	2	8	7	4	6	11
Tasso assunzione³	28%	12%	4%	15%	8%	3%	54%	12%	9%
Tasso turnover⁴	2%	2%	15%	5%	2%	6%	9%	1%	10%

³ 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.

⁴ 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 32 dipendenti appartenenti a categorie protette, in particolare dipendenti con invalidità civili e figli di vittime del lavoro, una in più rispetto al 2018, a dimostrazione dell'impegno e dell'attenzione della Banca alle sue risorse e alla comunità.

Dipendenti appartenenti a categorie protette	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri Direttivi	6	2	8	5	1	6	5	1	6
3° Area professionale	12	12	24	13	12	25	11	11	22
2° Area professionale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1° Area professionale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	18	14	32	18	13	31	16	12	28

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, divisi per genere.

Dipendenti aventi diritto al congedo parentale	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	-	3	1	0	1	1	0	1
Quadri Direttivi	90	37	127	65	29	94	62	29	91
3° Area professionale	64	49	113	55	48	103	54	57	111
2° Area professionale	-	1	1	-	1	1	0	1	1
1° Area professionale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	157	87	244	121	78	199	117	87	204

Nel 2019, 11 risorse hanno effettivamente usufruito del loro diritto al congedo parentale, in diminuzione rispetto al dato dell'anno precedente (14 dipendenti).

In particolare, hanno usufruito del diritto al congedo 11 dipendenti donne, 2 Quadri Direttivi e 9 dipendenti appartenenti alla 3° Area professionale, tutte rientrate al lavoro una volta usufruito del congedo.

Si contano, infine, 8 dipendenti donna e 1 uomo tornati al lavoro dopo il congedo parentale e che sono ancora in Banca 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro, rispetto alle 8 dipendenti donna dell'anno precedente.

Dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo parentale e ancora in azienda dopo 12 mesi	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri Direttivi	1	4	5	-	2	2	-	2	2
3° Area professionale	-	4	4	-	5	5	-	5	5
2° Area professionale	-	-	-	-	1	1	-	-	-
1° Area professionale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	1	8	9	-	8	8	-	7	7

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 per una volta 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	2019	2018	2017
Servizio sostitutivo di mensa	773.926 €	662.237 €	622.668 €
Versamenti a fondi pensione integrativi	1.446.771,52 €	1.095.278 €	871.252 €
Scuola e Famiglia	49.622 €	42.773 €	36.669 €
Copertura sanitaria e assicurativa	531.792 €	489.770 €	473.181 €

Come si evince dalla tabella, la Banca è particolarmente impegnata nel versamento di risorse a fondi pensione integrativi e a servizi per la scuola e la famiglia. In particolare, nel 2019 sono state dedicate 284 ore ai servizi salva-tempo (415 nel 2018) e 65 risorse sono stati sottoposti a visita medica di prevenzione sanitaria (48 nel 2018).

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. Inoltre, a decorrere dal 1° febbraio 2019, il valore nominale di ogni singolo buono pasto è stato adeguato a 7 euro, nonché ad un importo ridotto per alcune fattispecie (ad es. part-time, lavoratori che non effettuano l'orario standard ovvero che fruiscono dei permessi di allattamento).
- **ACCESSO AL CREDITO:** a seguito della sottoscrizione dell'accordo con le Organizzazioni Sindacali, a decorrere dal 1° dicembre 2019, il Regolamento concernente i Rapporti Bancari dei Dipendenti Banca Valsabbina ha ricevuto importanti variazioni al fine di favorire l'accesso al credito da parte dei dipendenti dell'Istituto, soprattutto in relazione alla primaria dove il dipendente risiede. La Banca, come segno di attenzione alle esigenze di tutti i Dipendenti, sempre a decorrere dal 1° dicembre 2019, ha altresì concesso l'applicazione dei nuovi tassi anche ai mutui Dipendenti Casa Primaria Abitazione già in essere stipulati in precedenza i quali avevano delle condizioni sfavorevoli rispetto ai nuovi tassi.

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 2019 la totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva. In particolare, vengono utilizzati gli ultimi contratti CCNL Credito al 31/03/2015 per i Quadri e le tre aree professionali e il CCNL 13/07/2015 per i Dirigenti; inoltre, per i Quadri e le Aree Professionali sono previsti degli accordi integrativi CIA Valsabbina.

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 2019, si sono registrati 5 infortuni, tutti in itinere, che hanno coinvolto unicamente dipendenti uomini, contro i 5 casi registrati l'esercizio precedente.

Infortuni	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	-	-	-	-	2	2	-	-	-
Infortuni in itinere	5	-	5	2	1	3	4	2	6
Totale	5	-	5	2	3	5	4	2	6

Nel 2019, si registra un lieve aumento (+1,2%) dei giorni di assenza – escluse le ferie e i permessi – (3.009 giorni) rispetto al dato 2018 (2.972 giorni); mentre si registra una diminuzione (-4,8%) dei giorni persi per malattia e infortuni che passano da 2.516 giornate del 2018 a 2.396 giorni nel 2019.

Di seguito si riportano gli indici infortunistici del triennio

Indici infortunistici	2019			2018			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Giorni di assenza (escluse ferie, permessi)	1.600	1.409	3.009	1.790	1.182	2.972	1.389	901	2.290
Giorni persi per malattia e infortuni	1.221	1.175	2.396	1.548	968	2.516	1.182	682	1.864
Ore lavorabili	696.975	316.839	1.013.814	646.856	296.772	943.628	591.097	271.936	863.032
Ore lavorate	673.886	290.895	964.781	619.393	267.143	886.536	578.403	249.165	827.568
Indice di frequenza⁵	7,42	0,00	5,18	3,23	11,23	5,64	6,92	8,03	7,25
Indice di gravità⁶	1,81	4,04	2,48	2,50	3,62	2,84	2,04	2,74	2,25
Tasso di assenteismo⁷	1,72%	3,34%	2,23%	2,08%	2,99%	2,36%	1,76%	2,48%	1,99%

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, prevedendone l'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.

⁵ Indice di frequenza = numero di infortuni/numero totale di ore lavorate x 1.000.000

⁶ Indice di gravità = numero di giornate perse per infortuni /numero totale di ore lavorate x 1.000

⁷ Tasso di assenteismo= numero di ore assenza/totale ore lavorabili

Formazione

La proposta formativa per l'anno 2019 è risultata essere in linea con i bisogni formativi emersi, adeguata alla complessità e all'evoluzione dell'attività bancaria, idonea al raggiungimento di un grado di professionalità adeguato all'esecuzione dei compiti assegnati e finalizzata alla valorizzazione nel tempo di competenze e attitudini.

L'attività formativa 2019 è stata particolarmente impegnativa sia per gli aspetti organizzativi, conseguenti al notevole aumento di dipendenti e alla loro diversa dislocazione territoriale dovuta all'espansione della Banca in nuove aree geografiche, sia per i molteplici adempimenti normativi.

La formazione erogata è stata finalizzata principalmente all'adeguamento delle conoscenze, ad affinare competenze e a far crescere la professionalità. In particolare, le tematiche affrontate nel 2019 hanno interessato argomenti come l'operatività di sportello e le relative procedure bancarie, ma anche corsi riguardanti:

- l'ambito commerciale, sia da un punto di vista di conoscenza dei vari prodotti/servizi offerti sia riguardanti l'evoluzione dell'approccio sempre più consulenziale alla clientela;
- l'Area Crediti, tematica sempre di attualità, con proposte formative ad hoc per Analisti ed "addetti ai lavori" focalizzate principalmente sulla qualità del credito, gestione di rapporti problematici, bilancio e risanamento aziendale e procedure concorsuali, acquisto crediti della Pubblica Amministrazione;
- l'Area Finanza e corsi per la vendita e la consulenza sia di prodotti finanziari che assicurativi (Ivass/Mifid).

Anche la tematica dell'antiriciclaggio è stata affrontata, con edizioni dedicate, all'interno delle singole Aree per sensibilizzare, in primis, le figure apicali e poi trasferire alla rete la piena comprensione dell'importanza del proprio ruolo per la mitigazione sostanziale del rischio, con specifico riferimento agli ambiti di competenza (rischio antiriciclaggio in ambito credito e rischio di riciclaggio nell'offerta di servizi finanziari e di finanziamento).

Importante novità formativa del 2019 è stato l'avvio di un percorso Manageriale dal titolo "IDENTITÀ-METODO-INGAGGIO" volto a:

- diffondere nei capi l'adozione di un comune metodo di lavoro per impostare, realizzare, gestire e monitorare il Piano Commerciale della rete;
- aumentare la "partecipazione attiva" e il coinvolgimento delle risorse per il raggiungimento del budget commerciale;
- sviluppare efficaci comportamenti al fine di migliorare le relazioni commerciali con la clientela.

Obiettivi, questi, che sono stati facilitati anche dalla divulgazione di una reportistica di pianificazione e monitoraggio commerciale, coerente con la logica di Customer Relationship Management adottata dalla Banca e diffusa in maniera univoca a tutta la rete.

Per i colleghi addetti al Servizio di Consulenza Avanzata, durante tutto il 2019 sono stati organizzati degli incontri al fine di tenere aggiornata la conoscenza dei diversi prodotti e servizi offerti nonché su novità prettamente normative del servizio di consulenza avanzata proposto. Per alcuni di questi si è, inoltre, realizzato un intervento formativo specifico sulla tematica della consulenza patrimoniale al cliente, dove si sono analizzati strumenti tecnici e strategie operative.

Sono stati realizzati anche percorsi formativi dedicati ai colleghi addetti alle Funzioni di Controllo, in linea con la normativa vigente che prevede "una formazione continua e specifica" per il ruolo ricoperto.

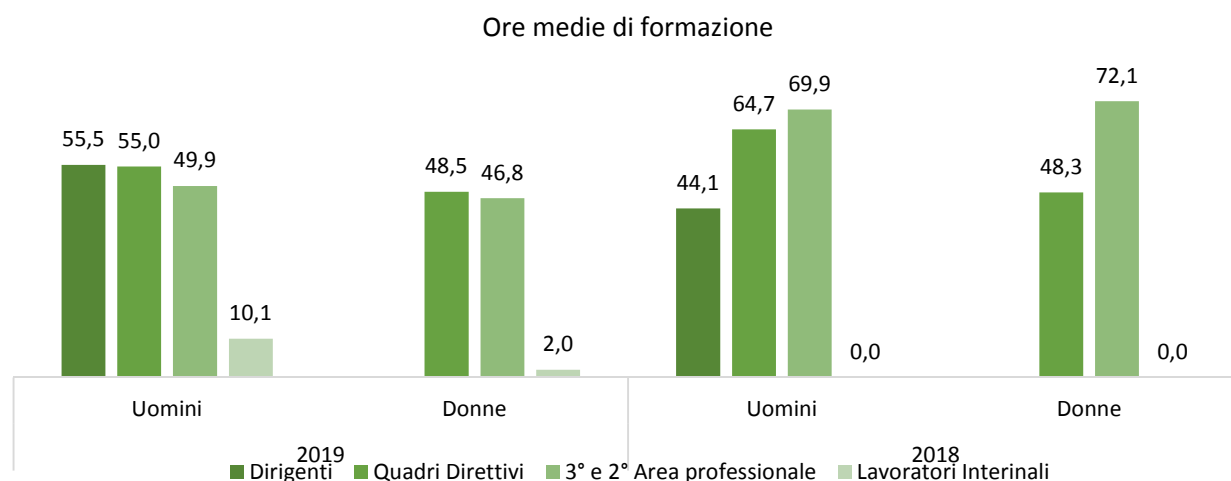
Le metodologie utilizzate per le attività di formazione sono state molteplici e spaziano dalla classica formazione in aula ai corsi e-learning, passando per le videoconferenze, conference-call, affiancamenti, coaching e formazione on the job.

Per ovvie esigenze logistiche la Banca ha utilizzato sempre di più i “poli formativi” di Brescia, Vestone, Verona, Monza, Vicenza, Modena, Bergamo e Bologna, ovvero aule dedicate per collegamenti “a distanza”. A fronte anche dell’espansione territoriale della Banca, è stato acquistato un applicativo, che sarà in uso dal 2020, più performante e che permetterà un ampliamento nel numero dei poli, al fine di rendere sempre più agevole e tempestiva l’attività formativa proposta tramite aule virtuali collegate simultaneamente.

La docenza dell’attività formativa è stata affidata spesso a Professionisti esterni specializzati nelle singole tematiche. Quest’ultimi, in molti casi, hanno erogato la formazione coadiuvati da risorse interne alla Banca affinché la commistione delle due diverse - ma complementari - “visioni”, porti ad una formazione delle professionalità rispondenti.

Nel 2019, il totale delle ore dedicate alla formazione sono state più di 32 mila, a cui hanno partecipato, come totale di presenze, 5.248 dipendenti; mentre, nominativamente, hanno partecipato ad almeno un corso 599 colleghi.

Ore medie di formazione	2019				
	Uomini	Media uomini	Donne	Media donne	Totale
Dirigenti	499,5	55,5	-	-	499,5
Quadri Direttivi	12.492,5	55,03	4.070	48,45	16.562,5
3° e 2° Area professionale	9.783	49,91	5.518,5	46,77	15.301,5
Lavoratori Interinali	91	10,11	8	2	99
Totale	22.866	51,85	9.596,5	47,04	32.462,5



In generale, sono state erogate in media circa 51 ore di formazione, a prescindere dalla figura professionale di appartenenza, a dimostrazione dell’attenzione e dell’investimento della Banca nella crescita professionale e nelle conoscenze delle sue persone. I dipendenti sono comunque tenuti a curare le proprie competenze e professionalità in maniera autonoma, arricchendole con l’esperienza e la collaborazione dei colleghi e permettendo quindi la crescita professionale altrui.

Tipologia di corsi	2019		2018		2017	
	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti
Corsi Sicurezza	546,5	76	604	81	860	128
Corso Front Office - Operatività di Sportello	225	18	315	42	210	28
Corso Estero	-	-	-	-	330	66
Corso Banca e Assicurazioni (IVASS)	6.367,5	397	5.488	369	4.575	317
Corsi Commerciali	2.703,5	1290	3.107	1.333	2.602	1.208
Corsi Area Crediti	3.744	485	1.395	82	1.810	168
Corsi Area Finanza	2.868,5	531	7.347	791	2.774	456
Corsi Procedurali	773	147	608	137	495	37
Business English	169,5	113	188	125	39	26
Gestione rischi	-	-	35	23	166	83
Trasparenza e Credito Immobiliare ai Consumatori	517,5	69	-	-	1.440	192
GDPR	-	-	87	48	-	-
Normativa Qualified Intermediary	-	-	-	-	-	-
FACTA – CRS	25	5	648	216	-	-
Formazione manageriale	1.546	236	513	99		
Antiriciclaggio	1.033	273	1.215	270	180	40
Formazione Interna Funzioni di Controllo	39,5	18	65	9	179	61
Corsi c/o Cedacri	15	2	140	11	25	4
Corsi c/o strutture esterne (Abi, Consulting e altri Istituti formativi)	1.250,5	181	948	141	898	117
Videoconferenze	662,00	298	854	367	829	320
Corsi e-learning Normativa	1.971	627	7.624	1.409	1.917	247
Corsi e-learning Sicurezza	424	47	352	44	4.158	521
Corsi e-learning per abilitazione IVASS	7.581,5	435	7.050	382	7.996	350
Totale	32.462,5	5.248	38.583	5.979	31.483	4.369
Dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso		599		537		505



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:

1. la formazione di base o generale;
2. la formazione più avanzata e specifica integrata da esperienze pratiche di mobilità;
3. i progetti professionali per favorire la possibilità di accesso a ruoli più elevati.

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.

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 della Banca. 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 tipologia 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.

Banca del territorio

Il mutamento del contesto normativo regolamentare e competitivo impone un'attenta valutazione degli impatti di tali cambiamenti sul modello operativo delle banche italiane e sulle azioni strategiche da mettere in atto per affrontare nuove sfide e cogliere nuove opportunità.

Banca Valsabbina, al fine di consolidare il posizionamento dell'istituto quale banca popolare sia nelle aree storiche che in nuovi territori di insediamento, ha ampliato di recente la propria rete di filiali (Torino, Cesena e Bologna) con l'obiettivo di aumentare i ricavi esportando il proprio modello di business e incrementando ulteriormente il proprio bacino di clientela con l'obiettivo di generare valore per tutti gli stakeholder.

Nel prossimo triennio, la Banca rafforzerà il modello operativo di banca del territorio che ha storicamente contraddistinto la propria strategia. Mantenendo un'elevata attenzione alla qualità del portafoglio nonché alla redditività del business la Banca offrirà alla propria clientela un modello di servizio innovativo, facendo leva sulle opportunità derivanti dalla innovazione tecnologica e dalla digitalizzazione dell'offerta.

La Banca sostiene anche indirettamente le imprese: per questo motivo, si è impegnata ad acquistare i crediti commerciali che le Imprese vantano nei confronti della Pubblica Amministrazione; il fine è quello di smobilizzare i crediti e migliorare i profili finanziari delle imprese.

L'obiettivo è quello di consolidare la Banca popolare nella sua forma e tradizione, innovando nel modo di servire il cliente ed il territorio di riferimento. Altri punti sui quali si basa la strategia di Banca Valsabbina sono il miglioramento della qualità del credito, l'incremento dell'efficacia commerciale e dell'efficienza operativa.

Per quanto riguarda il miglioramento della qualità del credito, al fine di giungere preparati alle prossime scadenze e agli obiettivi fissati nella normativa di settore relativa alla gestione dei crediti deteriorati, anche nel 2019 (così come nel 2018) la Banca ha proseguito nelle operazioni di cessione di un nutrito portafoglio di NPL, perseguendo il duplice scopo di diminuire sensibilmente il monte sofferenze, ma anche – come detto – di rendere lineare e meno impattante l'adeguamento ai parametri sempre più stringenti programmati dalla normativa di settore.



Si rimanda alla sezione della Relazione sulla Gestione (§ L'attività commerciale), 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 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, come previsto dalle disposizioni della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 e successive integrazioni riguardanti la "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari".

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 proprio 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.

A tal fine, 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 2019 sono stati registrati n. 97 reclami provenienti dalla clientela, in aumento del 27,6% rispetto al dato 2018.

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	2019		2018		2017	
	Numero Reclami	Percentuale sul totale	Numero Reclami	Percentuale sul totale	Numero Reclami	Percentuale sul totale
Conti correnti e DR	18	18,56%	27	35,53%	22	22,68%
Finanziamenti e Mutui	16	16,50%	21	27,64%	31	31,96%
Servizi di Investimento e accessori	43	44,33%	6	7,89%	28	28,86%
Servizi di incasso e pagamento	8	8,25%	10	13,15%	6	6,19%
Carte di credito e debito	2	2,06%	3	3,94%	6	6,19%
Altro	10	10,30%	9	11,85%	4	4,12%
Totale	97	100%	76	100,00%	97	100,00%



Le filiali della Banca sono a disposizione dei clienti al fine di giungere ad un chiarimento delle eventuali problematiche che possono sorgere. Sul sito della 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 2019, 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 afferma il Conto Giovani (riservato alla clientela “under 30” e scelta da oltre 9.000 correntisti), il Conto 44 gatti e Primo Conto rivolti ai nostri “piccoli” clienti accompagnandoli sino alla maggiore età (oltre 1.700 adesioni di cui circa 500 acquisite nel 2019), Conto Evergreen e Conto Rosa rispettivamente destinati alla clientela “over 65” e femminile (che contano circa 8.200 aderenti complessivi), Light e Zero Spese (più di 15.000 rapporti); spicca inoltre la buona risposta dei nuovi prodotti di conto corrente lanciati nel precedente esercizio quali il Conto Smart (con un utilizzo dei nostri servizi direttamente dal proprio smartphone tramite app), Conto Family (studiato per soddisfare le esigenze dell'intera famiglia), Dipendenti Plus (dedicato ai dipendenti delle aziende presenti sul territorio) e Conto Sicuro (che rappresenta una sorta di tesoretto per custodire i propri depositi con un rendimento di particolare interesse) che contano complessivamente più di 1.500 adesioni.

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) ed il Conto Impresa (dedicato alle società di persone e di capitali) che hanno riscontrato la soddisfazione di oltre 1.300 clienti complessivi.

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 circa 19.000 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 che nel 2019 sono state 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.

Inoltre, in medesimo ambito, la Banca prosegue con convinzione la 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 anche l'attuale offerta di soluzioni pos disponibili 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 On Line che nel 2019 è riuscito a competere con gli altri affermati competitor di mercato raggiungendo circa 1.300 clienti dislocati in più di 90 Province italiane.

Ultimo aspetto rilevante riguarda il supporto della Banca nei confronti delle famiglie che hanno manifestato l'esigenza di mutui e/o finanziamenti: nel 2019 Banca Valsabbina ha condotto l'erogazione, in partnership con Cofidis, di circa 1.800 prestiti personali per un liquidato complessivo che supera i 33 milioni di euro, offrendo alla propria clientela un modello che abbina semplicità a convenienza, arrivando a concedere credito in 24/48 ore dal manifestato interesse del richiedente.

Infine, oltre ai prestiti personali, si conferma costante il supporto della Banca alle famiglie che sono alla ricerca di un mutuo ipotecario per l'acquisto di un immobile o per la surroga di un impegno già contratto con altri istituti di credito; in particolare, per l'acquisto della prima casa, sono state perfezionate circa 560 operazioni di finanziamento per un importo che supera i 76 milioni di euro. A tal proposito, Banca Valsabbina ha aderito nel 2019 al Fondo ministeriale di Garanzia per la Prima Casa recentemente rifinanziato con il "Decreto Crescita". Il fondo prevede la concessione di garanzie a prima richiesta su mutui per l'acquisto o per interventi di ristrutturazione per la prima casa; questo strumento risulterà un fondamentale supporto, principalmente per le giovani coppie alla ricerca di un mutuo ipotecario per l'acquisto della propria abitazione.

Nel 2019 si è invece concretizzata la sottoscrizione di un accordo con il FEI (Fondo Europeo per gli Investimenti) che prevede l'adesione della Banca al programma "EASI" (Programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione Sociale): con questa ulteriore partnership Banca Valsabbina è lieta di aderire a questo prodotto finanziario europeo che lo stesso FEI definisce come uno *"strumento che punta a promuovere un elevato livello di occupazione sostenibile e di qualità, garantire una protezione sociale adeguata, combattere l'emarginazione e la povertà e migliorare le condizioni di lavoro"*.

Nell'ambito di tale progetto, infatti, Banca Valsabbina può finanziare imprese sociali a condizioni più favorevoli per il cliente, grazie all'ottenimento di una garanzia sui finanziamenti erogati sotto EASI pari all'80 % degli importi finanziati.

Si ricorda inoltre che questa non è la prima collaborazione tra la Banca ed il FEI, infatti nel giugno 2017 è stato sottoscritto l'accordo "InnovFin SME Guarantee Facility", mediante il quale la Banca ha ottenuto un plafond di € 50.000.000 per finanziamenti da erogare a condizioni agevolate ad imprese PMI o Small Mid Cap. Il successo riscontrato da questo prodotto ha portato la Banca, nel corso del 2019, alla sottoscrizione di un secondo plafond di pari importo che attualmente risulta a disposizione della nostra clientela.



Si rimanda alla sezione della Relazione sulla Gestione "L'attività commerciale" per approfondimenti.

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, con cui si rileva che 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	2019	2018	2017 ⁸
Interessi attivi e proventi assimilati	95.745.892	94.333.556	94.708.056
Interessi passivi e oneri assimilati	(22.398.310)	(23.306.025)	(30.544.936)
Commissioni attive	41.605.677	36.384.572	34.796.442
Commissioni passive	(5.629.292)	(5.054.475)	(4.417.635)
Dividendi e proventi simili	1.139.696	1.510.038	3.767.478
Risultato netto dell'attività di negoziazione	738.400	750.842	552.706
Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:			
a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	(792.507)	44.210	(754.010)
b) attività finanziarie valutate al FV con impatto sulla redditività complessiva	12.357.776	6.390.195	15.124.874
c) passività finanziarie	(4.560)	(198.189)	(463.992)
Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value:			
a) attività e passività designate al FV	197.365	197.425	204.410
b) altre attività obbligatoriamente al FV	2.723.507	(5.549.827)	(1.814.841)
Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di:			
a) attività finanziarie al CA	(17.537.879)	(14.195.861)	(51.963.215)
b) attività finanziarie valutate al FV con impatto sulla redditività complessiva	173.650	(79.107)	-
Altri oneri/proventi di gestione	9.244.756	10.836.068	10.717.878
Utili (Perdite) da cessione di investimenti	(32.381)	(22.156)	(16.725)
TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	117.531.790	102.041.266	69.896.490
b) altre spese amministrative (escluse le imposte indirette e tasse, contributi ai fondi di risoluzione, sponsorizzazioni sociali) ⁹	(28.238.437)	(28.825.528)	(26.160.390)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	(28.238.437)	(28.825.528)	(26.160.390)
a) spese per il personale	(45.898.730)	(42.467.738)	(36.421.475)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI	(45.898.730)	(42.467.738)	(36.421.475)
Quota dell'utile destinata al pagamento dei dividendi	(6.393.029)	(5.327.524)	-
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI (SOCI E NON SOCI)	(6.393.029)	(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	(11.438.160)	(10.905.476)	(15.321.747)
Imposte correnti sul reddito d'esercizio	(1.674.889)	(1.060.848)	-
VALORE ECONOMICO DISTRUITO ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE E LOCALE	(13.113.049)	(11.966.324)	(15.321.747)
b) altre spese amministrative: erogazioni liberali e sponsorizzazioni con finalità sociali	(877.712)	(758.879)	(760.111)
Quota utile destinato a finalità sociali	(60.000) ¹⁰	(60.000)	-
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO ALLA COLLETTIVITÀ	(937.712)	(818.879)	(760.111)
TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	(94.580.957)	(89.405.994)	(78.663.722)
Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	(576.429)	(247.564)	-
Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri:			
a) impegni e garanzie rilasciate	262.465	471.798	1.398.839

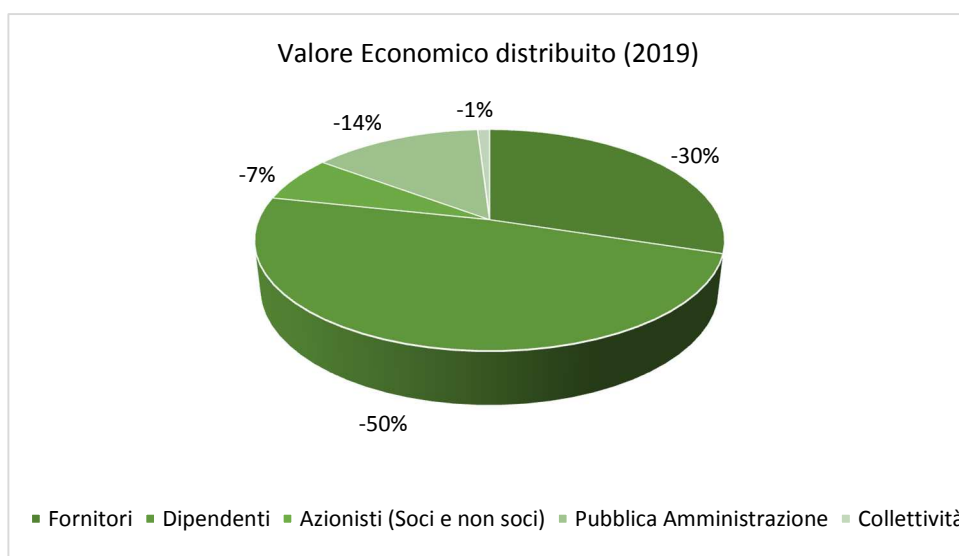
⁸ I dati riferiti al 31/12/2017 sono stati esposti secondo le nuove voci previste con l'introduzione del nuovo principio contabile internazionale IFRS 9.

⁹ 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).

b) altri accantonamenti netti	(39.629)	(150.641)	(568.585)
Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali	(3.784.600)	(1.898.951)	(1.709.756)
Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali	(695.887)	(919.461)	(914.219)
Utili (Perdite) delle partecipazioni	(520.000)	(340.000)	(295.000)
Variazioni delle imposte anticipate e differite	(3.747.286)	248.033	5.035.438
(Utile) destinato alle riserve	(13.849.465)	(9.798.487)	5.820.515
TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	(22.950.831)	(12.635.273)	8.767.232
TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO E TRATTENUTO	(117.531.790)	(102.041.266)	(69.896.490)

Il valore economico generato passa dai 102 milioni dell'esercizio precedente ai 117,5 milioni di euro dell'esercizio attuale, con un incremento percentuale pari al 15,2%.

Le risultanze positive derivanti dalla gestione dei titoli (operazioni di cessione e valutazioni di fine esercizio) compensano parzialmente l'aumento delle rettifiche di valore rispetto all'anno precedente completando sostanzialmente il quadro di un valore economico generato in costante incremento.



Rapporto con i fornitori

Banca Valsabbina ha adottato un "Regolamento per la gestione ed il controllo della spesa", approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 dicembre 2016. 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, 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 –

o i fornitori conosciuti per i quali sono modificati 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).

Inoltre, ai fornitori è richiesta 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 interdittivi 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.

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 2019, da un tessuto di 930 fornitori (895 nel 2018) 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.

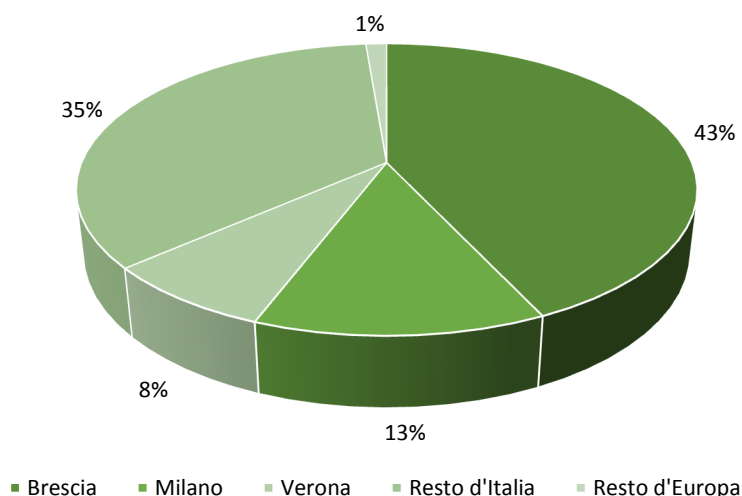
Nel 2019 sono stati attivati 280 nuovi fornitori. L'importo complessivo degli acquisti effettuati è stato di oltre 40,7 milioni di euro che, al netto delle spese per imposte indirette e tasse, quote

associative e del contributo ai fondi di risoluzione delle crisi bancarie, diventano 28,52 milioni di euro (a fronte di 29,03 milioni di euro del 2018).

Le categorie merceologiche più rappresentative sono costituite dal Centro di elaborazione dati, premi assicurativi, spese per informazioni e visure, spese legali, manutenzioni e spese telefoniche e per la trasmissione dati: da sole, queste voci pesano per circa il 70% del totale acquisti.

Acquisti per categoria merceologica (migliaia di euro)	2019	2018	2017
Centro elaborazione dati	6.948	6.154	5.817
Premi assicurativi	3.081	3.074	2.306
Spese per informazioni e visure	2.580	2.438	2.162
Affitti passivi su immobili	294	2.314	2.114
Spese legali	2.721	2.416	2.077
Spese di manutenzione su immobilizzazioni materiali	2.138	1.887	1.899
Spese telefoniche, postali e per trasmissione dati	2.318	1.932	1.799
Spesa di pubblicità e rappresentanza	1.316	1.236	1.210
Consulenze normative e procedurali	674	1.088	1.208
Spese di vigilanza, trasporto e custodia valori	880	872	779
Spese per energia elettrica e riscaldamento	736	701	674
Spese per la fornitura materiale ad uso ufficio	672	517	600
Spese di pulizia	666	612	566
Perizie e atti immobiliari	287	293	565
Varie minori e spese per assemblea	415	461	491
Lavorazione effetti, assegni e documenti presso terzi	568	469	456
Spese per viaggi e trasferte personali in servizio	642	467	440
Servizi e consulenze diverse	692	679	423
Spese di trasporto	292	284	279
Abbonamenti ed inserzioni per quotidiani e riviste	200	207	193
Acquisto materiale promozionale	100	136	117
Spese condominiali e di manutenzione immobili in affitto	160	101	112
Spese amministrative cartolarizzazione	87	652	83
Costo del servizio per contratti di somministrazione	44	25	12
Contributi per Servizio di Tesoreria e ad associazioni varie	9	16	9
Totale	28.520	29.031	26.391

Distribuzione geografica dei fornitori 2019 (per numero di fornitori)

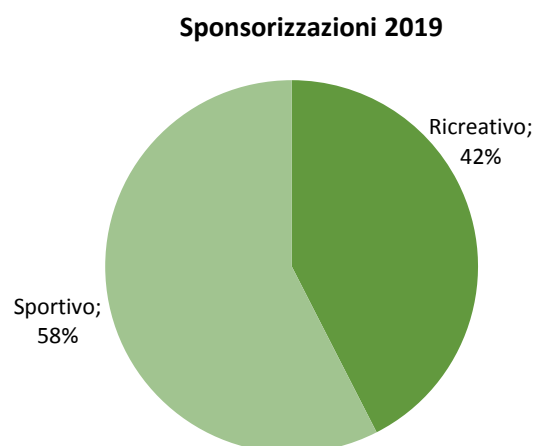
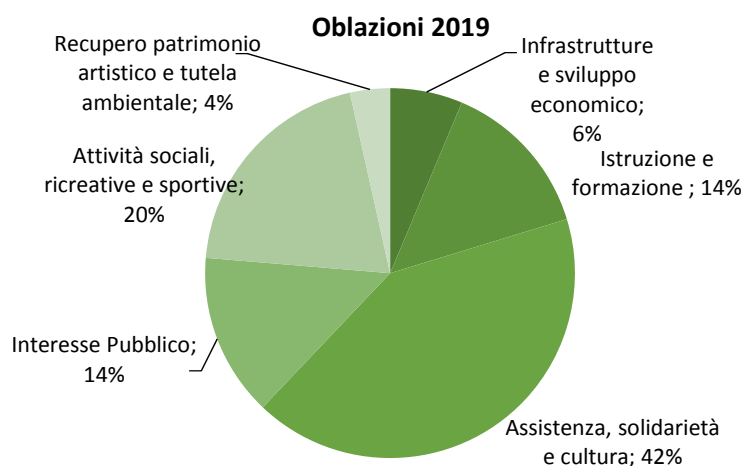


RAPPORTO COL TERRITORIO E LA COMUNITÀ

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.

Nel corso del 2019 è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione di stanziare € 150.000 per sponsorizzazioni e beneficenza; inoltre, nel corso dell'esercizio, sono stati ben 242 provvedimenti che hanno visto la Banca protagonista e/o sostenitrice di interventi di natura assistenziale, sociale e culturale, per un totale di 107 mila euro.



Iniziative e progetti sponsorizzati

A seguire le Associazioni principali sostenute:

- **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.
- **ATLETICA BRESCIA**: 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 quest'anno ha raggiunto un traguardo importantissimo a coronamento del grande impegno da parte delle atlete, dei tecnici dei dirigenti, vincendo lo Scudetto Tricolore Assoluto.
- **A.N.T.E.A.S. (Associazione Nazionale Terza Età Attiva e Solidale) BRESCIA**: Organizzazione di volontariato che opera a Brescia e provincia con oltre 300 volontari e si occupa del trasporto di persone affette da disabilità per recarsi presso cliniche od ospedali per sostenere visite specialistiche e per accertamenti diagnostici. Banca Valsabbina ha acquistato un'autovettura attrezzata.

Erogazioni

Banca Valsabbina è molto attiva in ambito sociale ed associazionistico, ponendosi come un importante supporto per le Onlus, le realtà sportive e non profit dei territori in cui opera.

Nel corso degli ultimi mesi, infatti, ha sostenuto importanti progetti con erogazioni in diversi ambiti. Tra le più significative vi sono:

- Un prestito di 1,2 milioni di euro, ad un tasso fisso particolarmente vantaggioso, per la riqualificazione di un edificio di Brescia destinato a diventare un dormitorio ed un centro di accoglienza per donne in difficoltà (**Progetto OspitiAmo**). Beneficiarie del mutuo due associazioni non profit coinvolte in programmi di assistenza ai poveri e ai senzatetto.
- Contributo da 10 mila euro/anno all'**Organizzazione Internazionale Susan G. Komen**, in prima linea nella cura dei tumori al seno e nell'assistenza delle pazienti oncologiche, con un importante radicamento anche sul territorio italiano.
- Accordo da 200 mila euro con **Brescia Millenium Volley** (Società sportiva di pallavolo femminile, con un importante settore giovanile) per ruolo di title-sponsor della prima squadra militante nel campionato italiano di serie A1. Le atlete della "Banca Valsabbina Millenium Brescia" sono testimonial della campagna di raccolta fondi #AceForTheCure, ideata da Banca Valsabbina: 100 euro donati per ogni "ace" (punto diretto su battuta) realizzato dalle atlete durante i match casalinghi.
- Sottoscrizione di un **accordo con il FEI** (Fondo Europeo per gli Investimenti) che prevede l'adesione della Banca al programma "EASI" (Programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione Sociale). Nell'ambito di tale progetto Banca Valsabbina può finanziare imprese sociali a condizioni più favorevoli per il cliente, grazie all'ottenimento di una garanzia sui finanziamenti erogati sotto EASI pari all'80 % degli importi finanziati.

- Un contributo di 25 mila euro al **Comune valsabbino di Mura**, destinato all'acquisto di un nuovo scuolabus per il trasporto dei bambini della materna e degli studenti delle elementari.
- Un contributo di 20 mila euro al **Ma.Co.f. – Centro della Fotografia Italiana** – in partnership con il Comune di Brescia e la Centrale del Latte, per supportare l'avvio di progetti, attività culturali, mostre e pubblicazioni.
- Un contributo di 20 mila euro ad **Editoriale Bresciana** per supportare due progetti editoriali che coinvolgono gli studenti degli Istituti tecnici bresciani (Da Vinci 4.0) e gli studenti impegnati nel programma di alternanza scuola-lavoro (GdB Che Classe!).
- Un contributo alla **Polizia di Stato – Sezione di Brescia** per la realizzazione di una guida alla sicurezza stradale, destinata agli studenti delle scuole secondarie di primo grado.
- Un contributo al **Consorzio bresciano C.B.B.O.**, impegnato nella raccolta e nello smaltimento dei rifiuti, finalizzato alla realizzazione del progetto educativo “Riciclo è vita”, destinato agli studenti delle scuole primarie.
- Stanziamenti vari finalizzati alla realizzazione di **appuntamenti sul territorio aperti alla clientela** e al pubblico, con l'obiettivo di fare educazione finanziaria sui temi del risparmio e dell'investimento.

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 della attività bancarie 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.

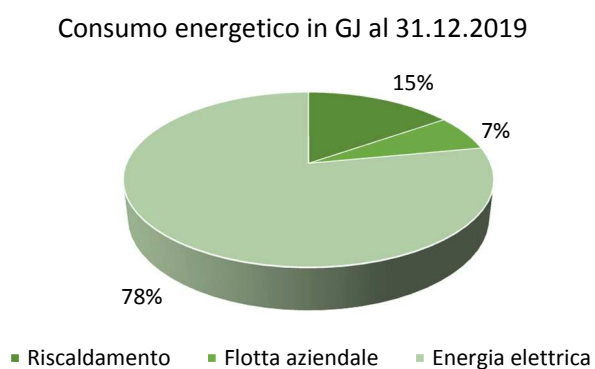
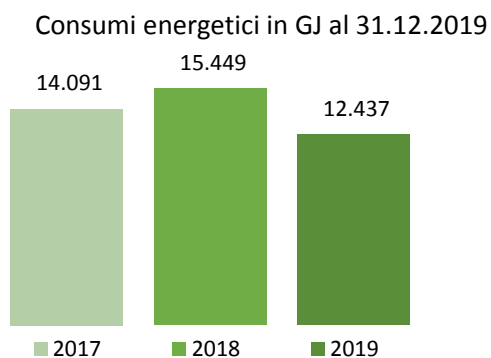
Infine, si evidenzia che la Società non ha attualmente alcun contenzioso civile o penale verso i terzi per danni causati all'ambiente o reati ambientali.

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. Mentre la flotta aziendale è composta da autovetture che consumano diesel o benzina.

Tipologia di consumo	2019		2018		2017	
	Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
RISCALDAMENTO	-	1.906,6	-	4.896,50	-	4.586,10
Gas naturale (Sm ³)	89.775 Sm ³	321,8	87.865 Sm ³	3.087,10	83.004 Sm ³	2.916,30
GPL (Sm ³)	929 Sm ³	16,9	1.287 Sm ³	30,9	1.003 Sm ³	24,1
Teleriscaldamento (KWh)	435.531 KWh	1.567,9	494.038 KWh	1.778,50	457.146 KWh	1.645,70
CARBURANTE PER AUTOTRAZIONE	-	827,7	-	758,2	-	443,7
Diesel (l)	22.517 l	810,3	20.501 l	738,4	11.720 l	422,1
Benzina (l)	530 l	17,4	679 l	19,8	742 l	21,6
ENERGIA ELETTRICA	-	9.702,7	-	9.794,4	-	9.061,5
Elettricità acquistata e consumata (KWh)	2.695.191 KWh	9.702,7	2.720.676 KWh	9.794,4	2.517.087 KWh	9.061,5

Nel 2019, l'Organizzazione ha consumato - tra riscaldamento, flotta aziendale ed energia elettrica, un totale di 12.437 GJ di energia, in netta diminuzione rispetto al 2018 dove sono stati consumati circa 15.449 GJ di energia.



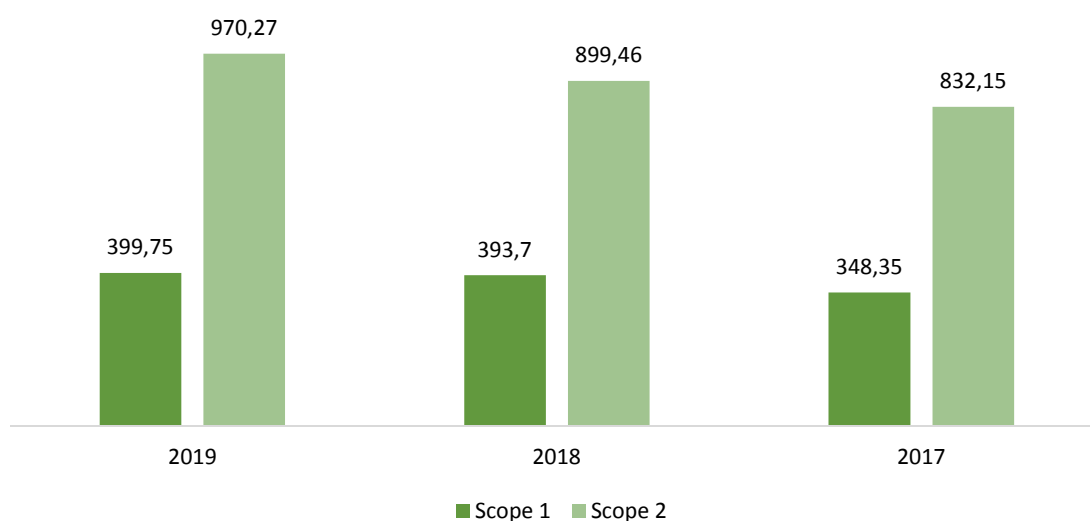
Emissioni

Emissioni CO ₂ equivalente SCOPE 1	2019	2018	2017
Gas naturale	182,29	172,56	163,01
GPL	1,08	2,025	1,57
Teleriscaldamento	156,79	163,33	151,13
Diesel	58,41	54,33	31,06
Benzina	1,17	1,45	1,58
Totale	399,75	393,695	348,35

Emissioni CO ₂ equivalente SCOPE 2	2019	2018	2017
Energia elettrica	970,27	899,46	832,15
Totale	970,27	899,46	832,15

Le emissioni di CO₂ immesse in atmosfera da Banca Valsabbina ammontano a circa 1.370 tonnellate per l'anno 2019, in leggero aumento rispetto all'anno precedente (+6%).

Emissioni di CO₂ del triennio per Scope



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 “digitalizzazione paperless” che prevede l’adozione di strumenti di Firma Elettronica Avanzata nell’ambito dei processi svolti allo sportello bancario.

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 2019, sono stati acquistati e consumati 74.275 kg di carta, in aumento rispetto al 2018 a seguito dell’apertura di nuove filiali. La carta acquistata è tutta certificata FSC® che certifica la provenienza del prodotto da foreste gestite in maniera corretta e responsabile, secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

Consumo di carta	2019			2018			2017		
	N. risme	N. Fogli	Peso (Kg)	N. risme	N. fogli	Peso (Kg)	N. risme	N. fogli	Peso (Kg)
Carta A4	29.270	14.365.000	73.175	26.270	13.135.000	65.675	22.590	11.295.000	56.475
Carta A3	220	110.000	1.100	170	85.000	850	140	70.000	700
Totale	29.490	14.475.000	74.275	26.440	13.220.000	66.525	22.730	11.365.000	57.175

Consumo di toner	2019	2018	2017
Costo totale (iva inclusa)	284.711 €	254.870 €	261.027 €
Num. stampanti / fotocopiatrici	813	620	620
Costo per stampante	350 €	411 €	421 €

La Banca effettua la raccolta differenziata di carta e cartone. Nel 2019 sono stati riciclati 57.110 kg di carta e cartone, contro i 35.420 kg riciclati nel 2018. Inoltre, durante l’esercizio, sono stati raccolti 910 kg di rifiuti pericolosi.

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 (GRI Referenced).

GRI Standard Title	GRI disclosure number	GRI Disclosure Title	Numero di pagina e omissioni
GRI 102: General Disclosures 2016 - Profilo Organizzativo	102-8	Informazioni su dipendenti e lavoratori	16-17
	102-9	Catena di fornitura	31-33
GRI 102: General Disclosures 2016 - Processo di reporting	102-47	Elenco degli aspetti materiali	4-6
	102-55	Tabella contenuti GRI	39-40
	102-56	Attestazione esterna	41
GRI 103: Management Approach	103 – 1:3	Management approach 2016	7; 11; 13; 15; 21-22; 25-27; 29; 31; 34; 36
GRI 102: General Disclosures 2016 - Etica e integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	7
GRI 102: General Disclosures 2016 - Governance	102-18	Struttura di governo	9-11
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	29-31
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2	Proporzione di alti dirigenti assunti dalla comunità locale	18
GRI 204: Pratiche di acquisto 2016	204-1	Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali	32-33
GRI 205: Anti-corruzione 2016	205-3	Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive intraprese	14
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	38
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo dell'energia all'interno dell'organizzazione	36
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (scopo 1)	37
	305-2	Emissioni indirette di gas ad effetto serra (scopo 2)	37
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	18
	401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	19-20
	401-3	Congedi parentali	19
GRI 402: Relazioni sindacali 2016	402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti operativi	20
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2016	403-2	Tipologia e tasso di infortuni, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro	20-21
GRI 404:	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	23-24

Formazione ed educazione 2016	404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nella gestione del fine carriera	24
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	16-17
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	34-35
GRI 418: Privacy del consumatore 2016	418-1	Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei clienti	26-27