

---

GRUPPO SPARKASSE

 SPARKASSE  
CASSA DI RISPARMIO

Civi  Bank

# Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria

---

2022

**sparkasse.it**

# — Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2022

---

ai sensi del D. Lgs. n.254/2016

# — Indice

---

Lettera agli stakeholder	11
Sintesi dei risultati del 2022	13
Nota Metodologica	15
1 Profilo del Gruppo	22
1.1 Visione e valori	24
1.2 Modello di business del Gruppo	26
1.3 Sostenibilità nel Gruppo Sparkasse	30

---

2 Stakeholder e Matrice di Materialità	32
3 Performance economica	42
3.1 Principali risultati del 2022	42
3.2 Valore economico generato e distribuito	46

---

4 Governance e gestione dei rischi	50
4.1 Governance	50
4.1.1 Modello di governance della Capogruppo	50
4.1.2 Modello di governance di CiviBank	53

4.1.3	Modello di governance di Sparim S.p.A.	56
4.1.4	Modello di governance di Raetia SGR SpA in liquidazione	57
4.1.5	Modello di governance di SPK OBG Srl	58
4.1.6	Modello di governance di Sparkasse Haus	58
4.1.7	Governance della Corporate Social Responsibility - CSR	58
4.1.8	Composizione degli Organi della Capogruppo	59
4.1.9	Composizione degli Organi di CiviBank	64
4.2	Sistema dei controlli interni	67
4.3	Gestione dei rischi	70
4.4	Politiche interne adottate in materia di conflitti di interesse e di controlli sulle attività di rischio nei confronti di soggetti collegati	73
4.5	Politiche di remunerazione e incentivazione	74
4.6	Antitrust	77
4.7	Compliance	78
4.8	Integrità ed etica	80
4.8.1	Codice Etico e di comportamento	82
4.8.2	Anticorruzione - Modello di Organizzazione e Gestione (D. Lgs. 231/2001)	83
4.8.3	Antiriciclaggio	85
4.8.4	Fiscalità	86
4.9	Gestione dei reclami	89
<hr/>		
5	Prodotti, servizi e relazioni con la clientela	93
5.1	Innovazione e qualità dell'offerta	93

5.2	Trasparenza e contrattualistica	98
5.3	Tutela e sicurezza dei dati personali	99
5.4	Inclusività, accesso al credito e finanza sostenibile	100
<hr/>		
6	Lavoro e diritti umani	105
6.1	Politiche e sostegno dell'occupazione	105
6.2	Welfare e qualità della vita in azienda	111
6.3	Formazione e sviluppo professionale	114
6.4	Diversità e inclusione	125
6.5	Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro	129
<hr/>		
7	Catena di fornitura	138
8	Ambiente e Climate Change	144
8.1	Gestione responsabile delle risorse	145
8.2	Gestione dei rifiuti	147
8.3	Emissioni atmosferiche e consumi energetici	148
<hr/>		
9	Relazioni con la comunità	152
10	Informativa ex art. 8 del Regolamento n. 2020/852 ("Regolamento Tassonomia")	166
10.1	Quadro normativo e connessi obblighi di disclosure	166
	10.1.1 Identificazione delle attività ecosostenibili	166

10.2	Informativa ex art. 8 del Regolamento Tassonomia relativa all'esercizio 2022	168
10.2.1	Criteri adottati per la predisposizione dell'informativa quantitativa	169
<hr/>		
	GRI Content Index	172
	Contatti	176
	Relazione della società di revisione	177

# Indice delle Tabele

Tabella 1 - Principali risultati economici, sociali e ambientali .....	13
Tabella 2 - Temi rilevanti ed ambito di riferimento previsto dal D. Lgs. 254/2016. Stakeholder impattati e Sustainable Development Goals per l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.....	18
Tabella 3 - Entità controllate della Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano.....	23
Tabella 4 - Categorie rilevanti di stakeholder del Gruppo.....	33
Tabella 5 - Matrice di influenza e interesse per la classificazione degli stakeholder .....	34
Tabella 6 - Temi rilevanti per il Gruppo e per gli stakeholder.....	36
Tabella 7 - Principali rischi generati o subiti connessi ai temi non finanziari .....	40
Tabella 8 - Evoluzione dei crediti deteriorati.....	42
Tabella 9 - Fondi propri e i coefficienti di vigilanza .....	43
Tabella 10 - Principali grandezze finanziarie del Gruppo.....	44
Tabella 11 - Prospetto di determinazione e distribuzione del valore economico.....	47
Tabella 12 - Composizione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo .....	60
Tabella 13 - Composizione del Collegio Sindacale della Capogruppo (membri effettivi) .....	62
Tabella 14 - Sanzioni inflitte al Gruppo per mancata conformità a leggi o regolamenti .....	80
Tabella 15 - Adozioni di codici e principi in ambito di attività economiche, sociali e ambientali rilevanti.....	81
Tabella 16 - Formazione erogata in materia di integrità ed etica.....	81
Tabella 17 - Reclami per tipologia di prodotto .....	91
Tabella 18 - Principali Finanziamenti/Prodotti con finalità sociali.....	102
Tabella 19 - Numero di dipendenti per qualifica.....	106
Tabella 20 - Dipendenti per tipologia contrattuale ed area geografica .....	106
Tabella 21 - Senior Manager della comunità locale.....	108
Tabella 22 - Numero assunzioni per qualifica e genere .....	109
Tabella 23 - Numero assunzioni per qualifica ed età .....	110
Tabella 24 - Numero assunzioni per qualifica e area geografica.....	110
Tabella 25 - Turnover per qualifica e genere.....	110
Tabella 26 - Turnover per qualifica ed età.....	111
Tabella 27 - Turnover per qualifica e area geografica.....	111
Tabella 28 - Rientro dopo il congedo parentale.....	113
Tabella 29 - Numero di ore dedicate alla formazione suddivise per qualifica .....	117
Tabella 30 - Numero di partecipazioni alla formazione suddivise per qualifica [1].....	117
Tabella 31 - Ore di formazione medie per partecipante e ore di formazione medie per dipendente suddivise per qualifica.....	117
Tabella 32 - Programmi/Corsi per la gestione delle competenze.....	118
Tabella 33 - Numero e percentuale di dipendenti valutati .....	124

Tabella 34 – Percentuale di avanzamenti di carriera.....	124
Tabella 35 – Diversità dei dipendenti .....	125
Tabella 36 – Rapporto tra la retribuzione media lorda delle donne rispetto a quella degli uomini per qualifica .....	126
Tabella 37 – Vertenze in materia di rapporti di lavoro ed episodi discriminatori.....	127
Tabella 38 – Dipendenti iscritti ai sindacati.....	128
Tabella 39 – Assenze per motivi sindacali .....	128
Tabella 40 – Addetti alla gestione delle emergenze: incarichi speciali .....	131
Tabella 41 – Tipologie e tasso di infortuni sul lavoro, numero di giornate di lavoro perse, tasso di assenteismo e numero di decessi suddivisi per area geografica .....	135
Tabella 42 – Distribuzione spese relative ai fornitori per settore merceologico .....	141
Tabella 43 – Distribuzione territoriale dei fornitori .....	142
Tabella 44 – Materiali utilizzati rilevanti per il Gruppo.....	145
Tabella 45 – Materiali utilizzati che derivano da materiale riciclato .....	146
Tabella 46 – Prelievo totale di acqua per fonte.....	146
Tabella 47 – Rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi prodotti .....	147
Tabella 48 – Consumo energetico interno al Gruppo .....	148
Tabella 49 – Flotta auto: Km annuali percorsi e relative emissioni per tipologia[1]di mezzo.....	149
Tabella 50 – Emissioni dirette di gas a effetto serra - SCOPE 1 .....	149
Tabella 51 – Emissioni indirette di gas a effetto serra - SCOPE 2.....	150
Tabella 52 – Elenco Associazioni.....	152
Tabella 53 – Contributi significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione.....	153
Tabella 54 – Sponsorship .....	162
Tabella 55 – Importi attività di sponsoring/partnership .....	163

# Lettera agli stakeholder

Il Presidente e il Vice Presidente della Cassa di Risparmio di Bolzano sono lieti di rivolgere, anche a nome di tutto il Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, un cordiale saluto a tutti gli Stakeholder.

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, affidata alle pagine che seguono, rappresenta la sesta edizione e illustra quelle che sono le politiche messe in atto nonché i risultati conseguiti in riferimento al modello aziendale, alle politiche, le performance e i rischi relativi a tematiche rilevanti l'ambito ambientale, sociale o attinenti al capitale umano.

Nel mese di giugno 2022, è entrata a far parte del Gruppo Sparkasse la Banca di Cividale (CiviBank), una Società Benefit, ossia una forma di azienda che allo stesso tempo persegue il profitto e la creazione di valore per la comunità. Tale operazione ha posto le basi per realizzare, tramite la crescita dimensionale a livello di Gruppo, una prospettiva futura di maggiore capacità di efficienza e di sviluppo sul mercato del Nord Est dove ora ci posizioniamo subito dietro ai primi quattro gruppi bancari nazionali. La nuova dimensione costituisce un'opportunità di crescita, grazie alle economie di scala ed alle sinergie che potranno essere realizzate insieme a CiviBank.

Il Gruppo riserva grande importanza a Innovazione e Sostenibilità, due termini alla base dell'attività di un processo di sviluppo economico tendente ad armonizzare l'utilizzo delle risorse disponibili con il rispetto consapevole dei presupposti e delle compatibilità ambientali, sì da soddisfare i bisogni della presente generazione senza precludere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri.

Il Gruppo dedica molta cura alle proprie Risorse Umane con il fine di sviluppare competenze, cogliere attitudini e capacità, mantenere un aggiornamento normativo contestuale al business e alle evoluzioni del settore. Il tutto, inscritto in un contesto normativo e funzionale volto ad assicurare a tutti i dipendenti un ambiente di lavoro che garantisca l'ottimale livello di salute e di sicurezza, attraverso l'attenta adozione di opportune politiche e iniziative.

Nella prima metà dell'anno Sparkasse ha vagliato un percorso di sostenibilità, continuato poi in ottica di Gruppo a seguito all'acquisizione di CiviBank ed è proseguito con la redazione del Piano di Lavoro ESG, distinguendo tra azioni da realizzare nel breve termine e interventi di medio/lungo termine. Nella seconda metà del 2022, è iniziata una progettualità congiunta Sparkasse-CiviBank in ambito ESG, nel corso della quale è stato determinato il piano delle iniziative ESG nonché il modello organizzativo e di governance abilitanti il raggiungimento della strategia definita. In particolare, in seguito all'indagine tematica condotta dalla Banca d'Italia sulle cosiddette *"Less Significant Institutions"*, il Gruppo ha predisposto un piano di azione per il prossimo triennio (2023-2025) approvato dal Consiglio di amministrazione, volto a definire un percorso di allineamento progressivo alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali.

Sono molteplici le iniziative da segnalare, intraprese nel corso dell'esercizio 2022, distinguendo tra Capogruppo, CiviBank e Gruppo Sparkasse, di seguito ne citiamo alcune.

La Capogruppo ha ottenuto l'importante riconoscimento *"Leader della sostenibilità"*, nell'ambito del concorso ideato da *"Il Sole 24 Ore"* e la società di analisi *"Statista"* per premiare gli sforzi delle imprese più impegnate nella svolta green, risultando tra le 200 aziende in Italia più sostenibili.

Da sempre in prima linea per la tutela della salute dei propri dipendenti, la Capogruppo ha conseguito il Certificato di Conformità alla norma internazionale ISO 45001, per l'adozione del proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro di ogni sede operativa della Banca, compreso le oltre 100 filiali.

Per favorire la ripresa e la crescita dell'economia e nel rafforzare il proprio sostegno ai territori nei quali opera, la Capogruppo ha stanziato un Plafond di oltre 400 milioni di euro per l'erogazione di finanziamenti a medio-lungo termine, destinati al sostegno di interventi realizzati dalle imprese in ambiti strettamente correlati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Per supportare le persone in difficoltà, la Capogruppo nel 2022 ha sostenuto due campagne di raccolta fondi. La prima in favore dell'Associazione Italiana Sclerosi Laterale Amiotrofica AISLA, per fornire un aiuto concreto agli ammalati di SLA e alle loro famiglie. La seconda iniziativa, intrapresa alla luce della terribile tragedia umana in seguito allo scoppio del conflitto in Ucraina, è stata realizzata a sostegno degli aiuti Caritas a favore della popolazione di questo Paese. I nostri clienti hanno avuto la possibilità di devolvere in beneficenza 1 euro ai prelievi presso gli sportelli Bancomat. La somma raccolta è stata poi ulteriormente integrata dalla Banca.

Per quanto riguarda CiviBank, segnaliamo che è la prima banca in Italia ad aver assunto lo stato giuridico di Società Benefit. In tale veste ha partecipato al 1° Forum delle Società Benefit organizzato dalla Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia. Un appuntamento di rilievo nazionale e internazionale che ha toccato tutti i capoluoghi della regione seguendo un format convegnistico, relazionale ed esperienziale.

Inoltre, è da citare l'innovativa iniziativa di CiviBank "*CiviCrowd - Comunità di valori*" per aiutare le realtà del terzo settore a sfruttare le potenzialità del crowdfunding (raccolta fondi on line) al fine di realizzare progetti di impatto per il territorio. Sostegno economico, supporto formativo e nuovi strumenti tecnologici, sono le colonne portanti di CiviCrowd.

Cassa di Risparmio di Bolzano e CiviBank insieme, come gruppo bancario, hanno messo a disposizione un ulteriore Plafond di 100 milioni di euro a sostegno delle imprese, a condizioni agevolate, per far fronte ai fabbisogni di liquidità derivanti dall'aumento dei costi dell'energia e più in generale delle materie prime, avvalendosi delle facilitazioni previste dal "Decreto Aiuti".

Con l'intento di valorizzare la propria vocazione etica verso il Green Banking e la Green Economy, Il Gruppo Sparkasse negli ultimi tre anni ha sviluppato e promosso diverse iniziative in tema di sostenibilità ambientale, con grande senso di responsabilità. Alla luce del ruolo essenziale che i criteri ESG rivestono da qualche anno anche nella consulenza finanziaria si intende dedicare, rafforzandola costantemente, sempre maggior attenzione a questa tematica

Nel documento che presentiamo si troveranno informazioni di dettaglio su quanto anticipato in questa prefazione, idonee a fornire le più ampie indicazioni sulle attività svolte e risultati raggiunti in ambito ESG (environmental, social and governance) da parte del Gruppo Sparkasse.

Cordialmente.

**Gerhard Brandstätter**  
Presidente

**Carlo Costa**  
Vice Presidente

## Sintesi dei risultati del 2022

In un contesto normativo ed operativo assai complesso nel quale opera il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano, la correttezza e coerenza dei comportamenti rappresentano il *modus operandi* dell'organizzazione, rendendo la *Corporate Social Responsibility* (CSR) parte integrante della propria *mission*. Il Gruppo, oltre a perseguire obiettivi economici, patrimoniali e finanziari, è particolarmente attento agli impatti ambientali, sociali ed etici della propria operatività. La sostenibilità è, pertanto, diventata fattore competitivo e un elemento che mette il Gruppo in connessione con le sfide della società contemporanea.

Per il Gruppo la *Corporate Social Responsibility* non rappresenta solo un impegno economico ma una vera strategia che tiene conto, nelle scelte aziendali, di considerazioni etiche, sociali e ambientali capaci di incrementare la competitività e migliorare le prospettive di sviluppo. Infatti, si è consapevoli che l'adozione di un *framework* efficace ed efficiente in materia di CSR consente al Gruppo di creare valore aggiunto, rafforzare la sostenibilità del business e accrescere la fiducia della clientela.

In tale prospettiva, il Gruppo ha intrapreso un percorso finalizzato all'integrazione della *Corporate Social Responsibility* nelle strategie aziendali di medio lungo termine.

Con la presente rendicontazione non finanziaria – giunta alla sesta edizione –, la Capogruppo, oltre che conformarsi alle disposizioni al riguardo emanate, intende rendere conto del proprio operato agli stakeholder, interni ed esterni al Gruppo, sui temi legati agli impatti ambientali e sociali in aggiunta alle informazioni tradizionalmente riportate nel Bilancio d'esercizio consolidato.

Nella tabella che segue sono sinteticamente riportati i principali risultati economici, sociali e ambientali del Gruppo relativi all'esercizio 2022. Tali risultati e le politiche aziendali adottate per il raggiungimento degli stessi verranno illustrati nel dettaglio nei successivi capitoli del presente documento.

**Tabella 1 - Principali risultati economici, sociali e ambientali**

SOCI SPARKASSE			
Capitale Sociale € 469.330.500	N. Soci 23.621	N. Azioni Ordinarie 60.952.013	Compagine azionaria "Mercato" 35,77%
SOCI CIVIBANK			
Capitale Sociale € 79.362.930	N. Soci 7.512	N. Azioni Ordinarie 25.299.181	Compagine azionaria "Mercato" 20,90%
RISULTATI ECONOMICI, PATRIMONIALI E FINANZIARI			
Valore economico generato € 357 mln	Valore economico distribuito € 297 mln	Valore economico trattenuto € 60	
CET1 Ratio 12,60%	NPL ratio (netto) 1,94%	LCR 187,60%	
CLIENTI			
N. Filiali Totali 170		N. Reclami (ricevuti) 500	

DIPENDENTI		
N. Dipendenti 1.889	N. Dipendenti Contratto a tempo indeterminato 1.855	Dipendenti Donne 48,65%
Quadri Direttivi Donne 32,15%	Ore Formazione Erogate 91.214	Ore medie Formazione Per Dipendente 48,29

FORNITORI		
N. Fornitori 2.155	N. Fornitori Locali 1.852	Tot. Importo Fatturato (IVA esclusa) 78.735.820

AMBIENTE		
Consumo di carta (Var. annua) + 72,8% (**)	Rifiuti prodotti (Var. annua) -45%	Rifiuti pericolosi (Var. annua) 0%
Energia elettrica da fonti rinnovabili (% su totale) 89%	Fonti energetiche rinnovabili (% su totale) 56%	Consumo di acqua 16 Megalitri (*)

COLLETTIVITÀ
Sponsorizzazioni, elargizioni e liberalità (IVA inclusa) € 1.685.763

(\*) 1 Megalitro equivale a 1 mln. di litri

(\*\*) aumento legato al nuovo perimetro di Gruppo

# Nota Metodologica

La Direttiva 2014/95/UE (comunicazione di informazioni di carattere non finanziario) ha introdotto l'obbligo, per le imprese qualificabili come "enti di interesse pubblico" di fornire una dichiarazione di carattere non finanziario. L'obiettivo della normativa riconosce l'importanza della comunicazione, da parte delle imprese in merito alla sostenibilità del loro business imponendo loro di avere attenzione per i fattori sociali e ambientali, accrescendo in questo modo, la fiducia degli investitori e dei consumatori.

Il Decreto legislativo n. 254/2016 ha attuato in Italia la Direttiva 2014/95/UE richiedendo alle imprese qualificabili come "enti di interesse pubblico" di predisporre e pubblicare la dichiarazione di carattere non finanziario". In particolare, gli elementi informativi attraverso i quali può essere assicurata la comprensione dell'attività di impresa, consistono "almeno" nella descrizione:

- i) dei **principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi socio-ambientali** e che derivano dalle attività di impresa o dai prodotti e servizi forniti dalla stessa;
- ii) del **modello organizzativo e gestionale dell'impresa**, compresi i modelli aziendali di prevenzione dei reati adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che siano rilevanti nella gestione dei temi socio-ambientali indicati dal decreto;
- iii) delle **politiche praticate dall'impresa** per la gestione degli impatti dell'attività imprenditoriale negli ambiti non finanziari richiamati e i risultati conseguiti dall'attuazione di tali politiche

La "dichiarazione" di carattere non finanziario (anche DNF, in seguito) contiene quindi informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva in misura necessaria alla comprensione dell'andamento della Società, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività.

Alla luce di quanto premesso, il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano ha intrapreso un percorso di rendicontazione non finanziaria annuale con l'obiettivo di rendere esplicito, in modo trasparente ed esaustivo ai propri stakeholder interni ed esterni, il proprio operato e, in particolare, le proprie performance ambientali e sociali oltre che economiche.

Nel rispetto delle disposizioni, la **Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. ha redatto la presente Dichiarazione Non Finanziaria su base consolidata comprendendo i dati e le informazioni della stessa Capogruppo e delle Società consolidate integralmente.**

I criteri di valutazione adottati per l'inclusione di ciascuna società del Gruppo nel perimetro di rendicontazione considerano le caratteristiche delle società sulla base degli impatti sociali e ambientali generati, l'apporto al Bilancio Consolidato in termini patrimoniali e reddituali e il numero di dipendenti. In particolare, il perimetro di rendicontazione comprende tutte le società controllate dalla Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. e consolidate con il metodo integrale al 31 dicembre 2021 nel bilancio consolidato di Gruppo ossia, le società Sparim S.p.A. (società del Gruppo controllata al 100%), CiviBank S.p.A. (società del Gruppo controllata al 79,10%), Raetia SGR S.p.A. (in liquidazione, società del Gruppo controllata al 97,815%) e Sparkasse Haus S.r.l. (società controllata al 100%), il Fondo Immobiliare Dolomit, la società veicolo Fanes S.r.l., la società OGB Sparkasse (partecipata dalla Capogruppo al 60%). Le eventuali eccezioni, sulla base di un principio di rilevanza<sup>1</sup>, sono opportunamente indicate all'interno del documento. Si segnala che nella presente Dichiarazione, il Gruppo ha proceduto all'integrazione della banca di Cividale - CiviBank S.p.A. che, nel mese di giugno 2022, è entrata a far parte del Gruppo stesso, rendicontando le informazioni non finanziarie a partire dal 1° gennaio 2022.

Il presente documento rappresenta la sesta Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo e viene pubblicata con cadenza annuale. I dati e le informazioni riportate nella presente Dichiarazione si riferiscono all'esercizio 2022 (dal

---

<sup>1</sup> In particolare, si fa riferimento alla rilevanza del volume d'affari e del business svolto rispetto a quello complessivo del Gruppo e nello specifico le informazioni relative a Sparkasse Haus e alla filiale tedesca sono ricomprese solo nel par. 7 'Catena di fornitura'.

1° gennaio al 31 dicembre 2022) e sono stati raccolti e/o stimati<sup>2</sup> con riferimento al medesimo periodo. Per garantire l'affidabilità dei dati è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, ove presenti, sono opportunamente segnalate nel documento.

Al fine di permettere un raffronto dei dati nel tempo, come suggerito anche nel Decreto, nelle edizioni della DNF fino al 2021 sono riportati, i valori degli stessi indicatori relativi al biennio precedente. I dati relativi al 2022 evidenziano una significativa discontinuità rispetto al biennio precedente in quanto incorporano i dati della controllata Civibank S.p.A. Per questo motivo, nella presente edizione si rappresentano i dati relativi al 2021 e 2020 con il perimetro di Gruppo ante Civibank, mentre il 2022, anno in cui è stato ampliato il perimetro di gruppo per l'ingresso di Civibank, fa riferimento al nuovo, mutato, perimetro di Gruppo. Generalmente per i dati relativi al 2022 sono forniti i dettagli relativi al contributo di Sparkasse e di Civibank.

La Capogruppo, in considerazione anche di quanto precedentemente anticipato, ha deciso di adottare specifiche linee guida formulate dai più autorevoli organismi nazionali/internazionali e riconosciuti dal legislatore nazionale e comunitario. In particolare, la presente Dichiarazione Non Finanziaria è stata redatta in conformità ("In accordance with") ai GRI *Sustainability Reporting Standards* del Global Reporting Initiative (GRI) costituiscono il principale riferimento internazionale in materia di reporting delle informazioni non finanziarie.

A tal riguardo, il GRI nel corso del 2021 ha rivisto gli Universal Standards, che sono stati integralmente sostituiti a quelli della precedente versione del 2016. Tali Standards, la cui applicazione è prevista a partire dal 1° Gennaio 2023, sono i seguenti:

- Il **GRI 1: Foundation 2021** specifica i requisiti che l'organizzazione deve soddisfare per redigere un report in conformità con gli Standard GRI; per tal motivo, l'organizzazione inizia a utilizzare gli Standard GRI consultando il GRI 1;
- Il **GRI 2: General Disclosures 2021** contiene disclosures che l'organizzazione utilizza per fornire informazioni sulle proprie pratiche di rendicontazione e su altri dettagli organizzativi, come le attività, la governance e le politiche;
- Il **GRI 3: Argomenti materiali 2021** fornisce indicazioni su come determinare gli argomenti materiali. Contiene inoltre disclosures che l'organizzazione utilizza per fornire informazioni sul proprio processo di determinazione degli argomenti rilevanti, sulla lista degli argomenti rilevanti e su come gestisce ciascun argomento.

Inoltre, sono stati presi in considerazione le "*Financial Services Sector Disclosures*", specifiche pubblicate dal GRI nel 2013.

Al contempo si è provveduto ad aggiornare le informazioni a corredo degli indicatori ed, in particolare, il collegamento agli SDG sulla base del documento "*Linking the SDGs and the GRI Standards Last updated May 2022*".

Infine, sono stati tenuti in considerazione, sulla base del principio di proporzionalità e compatibilmente alle procedure definite dal Gruppo, gli orientamenti non vincolanti emanati dalla Commissione Europea "Sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: Integrazione concernente la comunicazione di informazioni relative al clima – Allegato 1: Orientamenti complementari per le banche e le imprese di assicurazione" del giugno 2019 e gli "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario" di luglio 2017.

La strategia di adottare Standard di rendicontazione riconosciuti a livello internazionale, oltre ai supplementi specifici per il settore finanziario (nazionali e internazionali) si fonda sul principio di fornire l'opportunità ai lettori ed investitori interessati di comparare tra loro gli indicatori e le informazioni riportate da diverse organizzazioni appartenenti allo stesso settore: ciò nella prospettiva di incrementare il livello di trasparenza e di qualità delle informazioni riportate nella DNF, così da incentivare gli utenti finali a scegliere consapevolmente organizzazioni con le quali quest'ultimi si rispecchino in termini di valori morali, priorità sociali ed economico-finanziarie.

---

<sup>2</sup> Le informazioni fornite in merito ad alcune disclosure possono essere il risultato di stime effettuate per far fronte all'indisponibilità di talune informazioni oppure all'onerosità del processo di reperimento delle stesse. Laddove si è proceduto a riportare valori stimati vengono fornite specifiche indicazioni ai fini della relativa individuazione e sul processo di stima utilizzato.

La selezione delle *disclosure* da rendicontare è stata condotta sulla base del principio di rilevanza che una determinata tematica ha sia per il Gruppo sia per gli stakeholder di riferimento. In particolare, per l'individuazione dei temi rilevanti è stato adottato il procedimento descritto nel dettaglio all'interno del successivo capitolo "Stakeholder e Matrice di Materialità". Oltre alla valutazione e conseguente dichiarazione delle strategie e degli impatti che l'organizzazione riporta in relazione all'analisi di materialità, la definizione dei temi rilevanti è condotta anche sulla base del modello organizzativo e gestionale del Gruppo, compresi i modelli aziendali di prevenzione dei reati adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che siano rilevanti nella gestione dei temi socio-ambientali indicati dal Decreto.

Nella Dichiarazione sono integrati i *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, associandoli alle tematiche non finanziarie considerate rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholder.

In via preliminare nella tabella che segue si riportano le tematiche rilevanti individuate e il corrispondente ambito di riferimento previsto dal D. Lgs. 254/2016, le classi di Stakeholder maggiormente impattate e gli SDGs considerati dal Gruppo.

Tabella 2 - Temi rilevanti ed ambito di riferimento previsto dal D. Lgs. 254/2016. Stakeholder impattati e Sustainable Development Goals per l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite

Tematica rilevante per il Gruppo e gli stakeholder	Ambito del Decreto (d. lgs. 254/2016) soddisfatto	Categoria di stakeholder impattati	Sustainable Development Goals (SDGs) per l'Agenda 2030
<b>Solidità patrimoniale, finanziaria e reddituale</b>	Modello di gestione e organizzazione interna		
<b>Tutela e sicurezza dei dati personali</b>	Principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi e che derivano dalle attività aziendali, dai rapporti commerciali e dagli aspetti sociali attinenti alla gestione del personale ed alla tutela dei diritti umani	Azionisti, Dipendenti, Clienti, Collettività, Fornitori	
<b>Integrità, correttezza e trasparenza</b>	Politiche e pratiche sui temi non finanziari e Lotta alla corruzione attiva e passiva.		
<b>Governance</b>	Modello di gestione e organizzazione interna		 
<b>Fiscalità</b>	Modello di gestione e organizzazione interna	Azionisti, Dipendenti, Clienti, Fornitori	  
<b>Gestione responsabile della catena di fornitura</b>	Principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi e che derivano dalle attività aziendali, dai rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e le esternalizzazioni	Fornitori strategici; Altri fornitori; Partner commerciali	
<b>Gestione dei rischi</b>	Politiche e pratiche sui temi non finanziari; Lotta alla corruzione attiva e passiva; Principali rischi connessi all'attività aziendale	Azionisti, Dipendenti, Clienti, Fornitori Collettività	
<b>Formazione e sviluppo professionale</b>	Aspetti sociali attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere e il rispetto dei diritti umani	Dipendenti, Collettività	 
<b>Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro</b>			 
<b>Welfare e qualità della vita in azienda</b>			  
<b>Innovazione e qualità dell'offerta</b>	Modello di gestione e organizzazione interna (prodotti e rapporti commerciali); Politiche e pratiche sui temi non finanziari	Clienti, Collettività	
<b>Sostegno per iniziative sociali</b>	Relazioni con la comunità e aspetti sociali esterni all'organizzazione, incluse le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali	Istituzioni, Amm. Pubbliche, Scuole, Università e comunità scientifiche/di ricerca, Associazioni (ambientalistiche, no profit e di categoria)	
<b>Politiche di remunerazione ed incentivazione</b>	Aspetti sociali attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere e il rispetto dei diritti umani	Dipendenti, Collettività	 
<b>Impatti ambientali</b>	Principali rischi generati o subiti in materia di impatto ambientale e utilizzo delle risorse naturali	Ambiente, Collettività, Dipendenti	       
<b>Inclusività, accesso al credito</b>	Politiche e pratiche sui temi non finanziari (prodotti); Rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenirne le violazioni, nonché le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori	Clienti Retail, Associazione consumatori, Collettività	
<b>Politiche e sostegno all'occupazione</b>	Aspetti sociali attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere e il rispetto dei diritti umani le misure adottate per prevenirne le violazioni, nonché le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori	Dipendenti, Collettività	   
<b>Finanza sostenibile</b>	Modello di gestione e organizzazione interna; Principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi e che derivano dalle attività aziendali	Azionisti, Dipendenti, Clienti, Fornitori Collettività, Istituzioni	    

In riferimento alla suindicata tabella, si rammenta che quest'anno non sono emerse esigenze in merito all'aggiornamento dei macro-temi che risultano, pertanto, i medesimi di quelli individuati nella precedente Dichiarazione.

La presente DNF si articola nelle sezioni di seguito sinteticamente descritte:

- a) la prima sezione riporta la lettera agli stakeholder, l'illustrazione dei principali risultati conseguiti nel corso dell'anno nonché le metodologie utilizzate per la predisposizione della presente Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario;
- b) la seconda sezione, articolata in capitoli, descrive le principali iniziative e performance in merito ai temi ritenuti materiali dalla Capogruppo. I capitoli in questione sono predisposti con l'obiettivo di esplicitare tutte le informazioni in merito a: Profilo del Gruppo, Stakeholder e Matrice di materialità, Performance economica, Governance e gestione dei rischi, Prodotti/servizi e gestione della clientela, Lavoro e diritti umani, Catena di fornitura, Ambiente e climate change, nonché le relazioni con la comunità;
- c) la terza sezione contiene l'indice dei contenuti GRI che specifica ogni GRI Standards utilizzato per la predisposizione della presente Dichiarazione Non Finanziaria report ed elenca tutte le informative incluse nella DNF.

Sono stati, inoltre, tenuti in considerazione gli impatti sui differenti temi sociali, ambientali e di governance legati alla crisi pandemica degli ultimi anni e, più di recente, al significativo aumento dei tassi di inflazione a causa di una serie di fattori, tra cui l'invasione russa dell'Ucraina che ha contribuito all'aumento dei prezzi dell'energia e delle materie prime.

Inoltre, sono stati adottati i seguenti principali adeguamenti metodologici:

- a) Adozione della versione più recente del 2021 per gli Universal Standards relativi agli specifici requisiti che l'organizzazione deve soddisfare, alle *disclosures* che deve contenere e alla determinazione degli argomenti materiali che deve riportare (GRI 1, 2 e 3)
- b) Introduzione degli Standard specifici relativi ai Rifiuti (GRI 306-1, GRI 306-3).

Al fine di migliorare la fruibilità e la completezza delle informazioni riportate la presente Dichiarazione è strutturata sulla base delle tematiche rilevanti che sono state individuate dai risultati dell'analisi di materialità.

Si specifica, infine, che nella predisposizione dei contenuti riportati nella presente Dichiarazione si è tenuto conto dei progetti e delle attività effettuate ovvero in corso di realizzazione ai fini dell'integrazione della sostenibilità nelle proprie procedure alla luce delle pertinenti modifiche normative nel frattempo intervenute (ad es. Reg. n.2088/2019 e n.852/2020, ecc.).

Al riguardo, si fa presente che la Capogruppo ha proseguito nelle progettualità in materia di sostenibilità (ESG) al fine di integrare la sostenibilità nel sistema aziendale in modo completo e coerente, assicurando il rispetto delle disposizioni applicabili in materia.

Nel rispetto di quanto previsto dal Decreto 254/2016 (art.3 comma 7), il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato la presente Dichiarazione Non Finanziaria nella seduta del 14 marzo 2023.

Si specifica che la Capogruppo ha deliberato di pubblicare la Dichiarazione Non Finanziaria in una "relazione distinta". A tale riguardo, il Decreto 254/2016 stabilisce che la predetta relazione distinta deve essere pubblicata presso il Registro delle imprese, a cura degli amministratori, congiuntamente alla relazione consolidata sulla gestione. Tale termine deve essere inteso quale termine massimo di pubblicazione. La Capogruppo provvede altresì al deposito della relazione distinta presso la sede sociale congiuntamente alla relazione sulla gestione nei termini previsti dall'articolo 2429, comma 3, del codice civile.

Il Collegio Sindacale della Capogruppo ha vigilato sull'osservanza delle disposizioni previste nel D. Lgs. n. 254/2016, nell'ambito delle competenze ad esso attribuite istituzionalmente dall'ordinamento e ne riferisce nella relazione annuale all'assemblea.

Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni, la Dichiarazione Non Finanziaria consolidata del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano è stata oggetto di un esame limitato ("*limited assurance engagement*") secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche SpA ai sensi dell'art. 3 co. 10 del D. Lgs. 254/2016. Gli esiti dell'esame effettuato dalla Società di Revisione Deloitte & Touche SpA che, al termine del lavoro svolto, sono contenuti nell'apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta dal Gruppo ai sensi del D. Lgs. 254/2016 che è allegata alla fine del presente documento. L'attività di esame limitato non ha riguardato le informazioni richieste dall'articolo 8 del Regolamento europeo 2020/852 inserite nel paragrafo "Informativa ex art. 8 del Regolamento n. 2020/852 (Regolamento Tassonomia)".

Deloitte& Touche SpA è anche il Revisore legale della Banca, il cui mandato scade con l'esercizio 2027.

**Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A.**

Via Cassa di Risparmio di Bolzano, 12/B

39100

Bolzano, BZ (ITA)

Numero verde: 840 052 052

info@sparkasse.it

# — Profilo del Gruppo

# 1 Profilo del Gruppo

La Capogruppo "**Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. – Südtiroler Sparkasse AG**", con sede in Bolzano, nasce nel 1992 dal conferimento dell'azienda bancaria da parte della Cassa di Risparmio della Provincia di Bolzano ai sensi della Legge 30 luglio 1990 n. 218 e, da questo momento assume la forma di società per azioni.

La Cassa di Risparmio di Bolzano oggi è una delle più importanti Casse di Risparmio indipendenti in Italia rappresentando un punto di riferimento per l'economia dell'Alto Adige.

La prima Cassa di Risparmio dell'Alto Adige viene costituita a Bolzano il 6 novembre 1854 con la denominazione di "Cassa di Risparmio della città di Bolzano". Negli anni che seguono vengono costituite le seguenti Casse di Risparmio in territorio provinciale: Brunico nel 1857, Merano nel 1870, Bressanone nel 1871, Silandro nel 1873, Vipiteno nel 1901 e Ortisei nel 1906. Nel 1927 la Cassa di Risparmio di Merano incorpora quella di Silandro, nel 1930 la Cassa di Risparmio di Bolzano incorpora quelle di Bressanone, Ortisei e Vipiteno ed infine, nel 1935 le Casse di Risparmio di Brunico e Merano vengono fuse con la Cassa di Risparmio di Bolzano, che per effetto della fusione assume la denominazione "Cassa di Risparmio della Provincia di Bolzano".

La controllata bancaria CiviBank, Banca di Cividale S.p.A. – Società Benefit (a seguire 'CiviBank' o 'Banca di Cividale') è entrata a far parte del Gruppo bancario 'Cassa di Risparmio di Bolzano' dal 6 giugno 2022.

La costituzione della banca risale al 22 luglio 1886 con denominazione 'Banca cooperativa di Cividale Società Anonima a capitale illimitato'. Nel 1949 la banca è divenuta 'Banca Popolare' e ha assunto la denominazione sociale di 'Banca Popolare di Cividale S.c.a.r.l.'

Nel 2000 viene costituita la società Banca di Cividale S.p.A., a cui Banca Popolare di Cividale S.c.a.r.l. cede tutti i propri sportelli; diventano azionisti Banca Popolare di Cividale S.c.a.r.l. per il 70% e Deutsche Bank S.p.A. per il 30% del capitale sociale. Nel 2002 è stato costituito il gruppo bancario 'Gruppo Banca Popolare di Cividale' che ricomprendeva, allora, la banca, in qualità di capogruppo, e la controllata Banca di Cividale S.p.A.

Nel 2005 la banca si è trasformata in Società Cooperativa per Azioni e ha assunto la denominazione di 'Banca Popolare di Cividale S.c.p.A.'

Nel marzo 2013 Banca Popolare di Cividale S.c.a.r.l. ha approvato un progetto di riorganizzazione societaria volta a far confluire nella banca tutte le società allora parte del Gruppo Banca Popolare di Cividale.

Nel dicembre 2015, a esito della predetta operazione di riassetto, il Gruppo Banca Popolare di Cividale ha cessato di esistere, essendo confluite nella banca tutte le società del predetto gruppo.

In data 12/04/2021 l'Assemblea ha approvato la trasformazione in SpA e ha adottato il nuovo statuto che tiene conto della disciplina applicabile alle "società per azioni bancarie" e dell'assunzione dello status di "società benefit" ai sensi dell'articolo 1, commi 376-384, della Legge 28/12/2015, n. 208.

A partire dall'11/05/2021, la banca ha assunto la nuova denominazione di "Banca di Cividale S.p.A.", o in breve "CiviBank".

Per ciò che attiene alla composizione del Gruppo, la Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. (a seguire 'Capogruppo' o 'Cassa di Risparmio di Bolzano' o 'Sparkasse') detiene le seguenti partecipazioni di controllo esclusivo, consolidate con il metodo integrale e rappresentate nella seguente tabella.

**Tabella 3 - Entità controllate della Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano**

Entità Controllate dalla Capogruppo	Sede Operativa	Sede Legale	Tipo di rapporto (*)	Rapporto di partecipazione		Disponibilità voti %
				Impresa partecipante	Quota %	
1. Banca di Cividale SB S.p.A.	Cividale del Friuli (UD)	Cividale del Friuli (UD)	1	CR Bolzano S.p.A.	79,1	79,1
2. Sparim S.p.A.	Bolzano	Bolzano	1	CR Bolzano S.p.A.	100	100
3. Raetia SGR S.p.A. in liquidazione	Bolzano	Bolzano	1	CR Bolzano S.p.A.	100	100
4. Sparkasse Haus S.r.l.	Bolzano	Bolzano	1	CR Bolzano S.p.A.	100	100
5. Fondo Immobiliare Dolomit in liquidazione	Milano	Milano	4	CR Bolzano S.p.A.	96,82	-
6. SPK OBG S.r.l.	Conegliano Veneto (TV)	Conegliano Veneto (TV)	4	CR Bolzano S.p.A.	60	60
7. Fanes S.r.l.	Conegliano Veneto (TV)	Conegliano Veneto (TV)	4	CR Bolzano S.p.A.	0	0

Rientrano pertanto nell'area di consolidamento con metodo di consolidamento integrale<sup>3</sup>, oltre alla Capogruppo e alla controllata CiviBank, le società Sparim S.p.A., Raetia SGR S.p.A. in liquidazione, Sparkasse Haus S.r.l., il Fondo immobiliare chiuso Dolomit in liquidazione, e, dal 1° gennaio 2014, a seguito dell'introduzione del nuovo IFRS 10, la società veicolo delle operazioni di cartolarizzazione, Fanes S.r.l. In particolare, si precisa che:

- con riferimento al Fondo Immobiliare Dolomit, la quota detenuta del 96,82% non attribuisce alla Capogruppo alcun diritto di voto effettivo;
- con riferimento alla società veicolo Fanes S.r.l., il rapporto partecipativo non deriva da quote di capitale detenute, bensì dalla specifica operatività realizzata per il suo tramite in funzione della quale la Capogruppo esercita il controllo sulle attività rilevanti della stessa ed ha il potere di influenzarne i risultati economici.

È altresì compresa nell'area di consolidamento la partecipazione del 25% in Autosystem società di servizi S.p.A. su cui la Capogruppo esercita un'influenza notevole, ovvero detiene una quota partecipativa compresa fra il 20% e il 50%. Questa società viene valutata con il metodo del patrimonio netto.

Con riferimento al perimetro di consolidamento ai fini della redazione della presente Dichiarazione Non Finanziaria si precisa che il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano è costituito, nel rispetto delle disposizioni al riguardo emanate, da:

- Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. (di seguito anche "Capogruppo" o "Banca");
- CiviBank, Banca di Cividale S.p.A. – Società Benefit;
- Sparim S.p.A.;
- Raetia SGR in liquidazione;
- Sparkasse Haus S.r.l.;

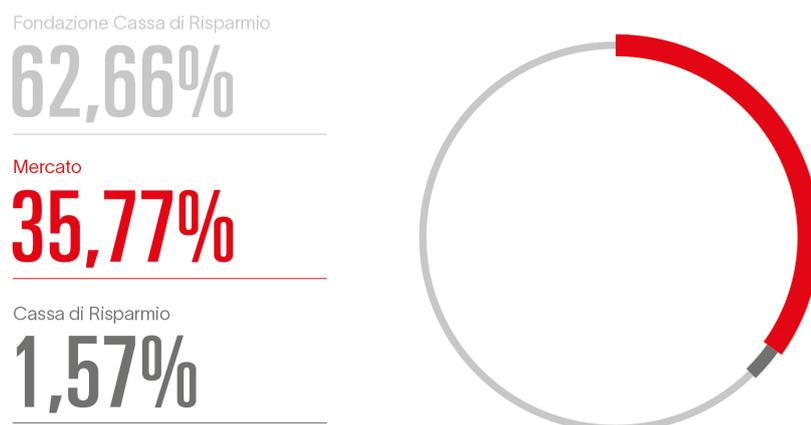
<sup>3</sup> L'area di consolidamento, così come identificata dal principio contabile IFRS 10 che ha sostituito i principi previsti dallo IAS 27, è da intendersi costituita dalla società controllante e dalle società, anche se esercitanti attività dissimili, in ogni caso controllate dalla Capogruppo. Tale controllo, in presenza di particolari condizioni, si ha quand'anche essa non possieda che la metà o una quota minore dei voti esercitabili in assemblea. Si ha inoltre il controllo di un'altra entità quando contemporaneamente si detengono il controllo sulle attività rilevanti dell'entità medesima, si è esposti o si beneficia dei rendimenti variabili derivanti dal rapporto con l'entità medesima, e si ha la capacità di esercitare il proprio potere sull'entità per incidere sull'ammontare dei suoi rendimenti.

- Fondo Immobiliare Dolomit;<sup>4</sup>
- Fanes S.r.l.

Il capitale sociale della Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano è pari a euro 469.330.500,10, diviso in n. 60.952.013 azioni ordinarie prive di valore nominale espresso.

Alla data del 31.12.2022 l'azionariato della Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano risulta così composto:

**Figura 1 - Compagine azionaria della Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano**



La compagine azionaria vede la Fondazione Cassa di Risparmio come azionista di maggioranza della Capogruppo con il 62,66% delle quote. Il 35,77% è invece distribuito tra ca. 23.600 mila azionisti che provengono principalmente dall'Alto Adige e costituiscono il capitale primario della Banca. Alcuni degli azionisti si sono riuniti in due associazioni: "Sindacato di voto Piccoli Azionisti Cassa di Risparmio" e "Sette Api". Al 31.12.2022 la banca detiene una quota dello 1,57% delle azioni nel Portafoglio di proprietà.

## 1.1 Visione e valori

Il Gruppo si propone nella propria mission di creare valore per tutti i suoi principali stakeholder in modo sostenibile e duraturo nel tempo.

Il punto di forza risiede nel profondo legame con il territorio, ma soprattutto, nella capacità di cogliere con tempestività l'evoluzione delle esigenze della sua clientela. Considerando l'origine regionale e il radicamento nel mercato locale il Gruppo ha l'obiettivo di essere la Banca di riferimento nei propri mercati, operando nel rispetto della persona, dell'ambiente e delle specificità culturali dei contesti territoriali in cui è presente al fine di garantire una crescita bilanciata, uniforme e risultati di lungo termine per i propri stakeholder.

Nel proprio agire, le banche del Gruppo riconoscono l'importanza della responsabilità etico-sociale attraverso un atteggiamento imprenditoriale improntato a correttezza, trasparenza e conformità alla legge, nonché rispettoso degli altri valori fondamentali, i quali indicano le condotte da tenere nei confronti di clienti, azionisti, collaboratori e di tutti coloro che abbiano rapporti - anche indiretti - con le banche del Gruppo stesso. In particolare:

<sup>4</sup> Le entità Fondo Immobiliare Dolomit- e, Fanes S.r.l. considerate le loro caratteristiche e i rapporti di controllo detenuti dalla Cassa di Risparmio sulle stesse entità, sono rilevanti ai soli fini dei temi descritti nel capitolo 1 'Profilo del Gruppo' e capitolo 3 'Valore economico generato e distribuito'.

- **Rispetto:** la stima e l'osservanza della dignità di ogni persona è un elemento chiave del nostro successo;
- **Spirito di squadra:** la valorizzazione della crescita personale e professionale delle risorse umane persegue l'obiettivo della condivisione delle competenze, specialmente in un contesto di rapidi cambiamenti, secondo la convinzione per cui solo il lavoro in team permette di ottenere risultati eccellenti;
- **Affidabilità:** l'attendibilità che ci è riconosciuta è frutto dell'importanza che le banche del Gruppo riconoscono alla correttezza morale quale base per difendere ed affermare la propria reputazione, acquisita attraverso la professionalità, la correttezza e la trasparenza nell'agire quotidiano.

L'insieme dei valori ai quali il Gruppo si ispira per raggiungere i propri obiettivi imprenditoriali è definito e formalizzato all'interno del Codice Etico e di comportamento. Tale documento costituisce la "carta d'identità" dell'etica di impresa delle banche del Gruppo e contiene le linee guida fondanti una gestione aziendale sostenibile e rispettosa di tutti gli *stakeholder*.

I Valori rappresentano la base sulla quale costruire la fiducia reciproca. Internamente indicano le linee guida per vincere le nuove sfide e per creare un ambiente, nel quale i collaboratori possano lavorare con coinvolgimento e motivazione, ed in tale maniera crescere.

Completano il quadro i seguenti principi etici, cui si conformano le singole società del Gruppo nell'esercizio delle proprie attività:

- Onestà: intesa come la dedizione e la cura applicata allo svolgimento delle proprie mansioni. Rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività del Gruppo ed è elemento essenziale della gestione aziendale per l'instaurazione di rapporti trasparenti e basati sulla fiducia.
- Imparzialità: il Gruppo si impegna al rispetto dei principi di imparzialità e lealtà, evitando ogni discriminazione ed arbitrio, sia nell'espletamento delle mansioni da parte dei collaboratori, sia nei rapporti con tutti gli interlocutori, tenendo una condotta ispirata all'integrità morale.
- Legalità: intesa come l'impegno ad assicurare il rispetto della legislazione nazionale e sovranazionale vigente, dei provvedimenti delle Autorità e della normativa interna aziendale.
- Trasparenza: le informazioni diffuse circa la situazione economico-finanziaria della Banca e del Gruppo devono essere veritiere, chiare, trasparenti e comprensibili, senza privilegiare alcun interlocutore. I Destinatari sono tenuti a rispettare il principio di trasparenza, intesa come chiarezza, competenza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni che possano trarre in inganno o generare equivoci con riferimento alle operazioni compiute per conto della società.
- Eccellenza: il personale, per ottenere risultati eccellenti, è tenuto ad adempiere alle proprie mansioni con diligenza e accuratezza, supportato dall'impegno per attuare continui miglioramenti e dall'entusiasmo nell'affrontare nuove sfide.
- Creazione di valore per gli azionisti: tutti i Destinatari orientano il proprio operato al perseguimento di tale obiettivo, al fine di salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, finalizzato alla remunerazione del rischio assunto dagli azionisti stessi.

Il Gruppo si impegna a gestire in maniera efficace ed efficiente il proprio impatto sull'ambiente. In tale ottica gli obiettivi sono: riduzione dei consumi di energia e materiali di facile consumo, efficientamento della gestione dei rifiuti, miglioramento della mobilità aziendale e riqualificazione energetica degli edifici. A ciò si aggiunge la ricerca permanente di soluzioni innovative ed efficaci in campo ambientale, inclusa l'offerta di prodotti e servizi specifici da offrire alla clientela.

È interesse del Gruppo salvaguardare e accrescere in modo sostenibile nel tempo il valore dei capitali investiti dai propri azionisti.

I rapporti con gli azionisti sono ispirati ai principi di professionalità, competenza, disponibilità, onestà, riservatezza, trasparenza, senza preclusioni di principio verso alcun azionista o categoria di azionisti, rispettando le differenze di genere, età, razza, religione, appartenenza politica, diversa abilità.

Si ricorda che l'ultimo aggiornamento del Codice Etico e di comportamento risale a dicembre 2020, dove è stato integrato il paragrafo "Rapporti con i partner commerciali – condivisione di spazi lavorativi" in seguito alla nuova partnership con Alperia, che prevede la condivisione degli spazi lavorativi presso la filiale di Vicenza.

## 1.2 Modello di business del Gruppo

A seguito dell'acquisizione del controllo di Banca di Cividale, perfezionata nel corso del 2022, il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano rappresenta oggi la più grande banca territoriale con sede nel Nordest: l'operazione permette di valorizzare un modello di business e un approccio condiviso di due banche che, forti della propria tradizione e di una visione comune del futuro, hanno deciso di unire le forze per essere ancora più vicine a famiglie e imprese. Il nuovo Gruppo unisce il meglio che i due intermediari hanno da offrire: lo spirito della banca territoriale, vicina e con un rapporto umano con le persone, con la solidità di un grande Gruppo, da sempre, attento e in costante aggiornamento sui temi legati alla sostenibilità e all'innovazione, come importante sfida per la competitività futura. L'attività bancaria è svolta dalla Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano e dalla controllata CiviBank; per il tramite di due delle società controllate vengono inoltre erogati servizi inerenti al settore immobiliare funzionali al Gruppo, illustrati alla fine del paragrafo.

Complessivamente le due banche operano sul mercato tramite 170 filiali e 1871 collaboratori, al servizio di oltre 300.000 clienti privati e aziende di tutto il Nordest, consolidando la propria leadership territoriale rispettivamente nelle province di Bolzano e Udine, ma proseguendo nelle crescite negli altri territori anche grazie ad un selettivo rinforzo della rete.

Il modello di business è organizzato per gestire al meglio le esigenze di diversi target di clientela privati (Banking, Affluent, Private) e aziende (POE, Small Business, Imprese, Corporate ed enti), ma con modelli di servizio articolati in modo diverso tra le due realtà, come descritto di seguito.

Per ciò che attiene alla Capogruppo, Cassa di Risparmio S.p.A, ha negli anni intensificato la propria presenza sul territorio nazionale, arrivando a servire a fine 2022 la propria clientela con 105 filiali distribuite in 4 regioni del Nord Italia (a cui si aggiunge la filiale di Monaco di Baviera). Presente in 11 province del Nord Italia, la Banca concentra circa il 60% degli sportelli in Alto Adige (con una quota di mercato del 18% sui depositi), rappresentando un assoluto punto di riferimento per l'economia locale. In particolare, si riporta di seguito la distribuzione delle filiali nelle varie aree geografiche:

Figura 2 - Distribuzione geografica delle filiali della Cassa di Risparmio di Bolzano



Cassa di Risparmio di Bolzano Spa opera nei seguenti settori commerciali attraverso Direzioni Commerciali dedicate:

- **Commercial Banking:** con circa 200.000 clienti Retail Banking ed Imprese, l'area Commercial Banking rappresenta il core business delle attività della Capogruppo, si rivolge ai privati e alle aziende di medie e piccole dimensioni, per le quali il contatto con un interlocutore in loco è particolarmente rilevante e che, a tal fine, vengono seguite da consulenti specializzati (Consulenti "Small Business Banking per le piccole e consulenti Imprese per quelle medie"), in grado di offrire loro un servizio competente e professionale;
- **Private Banking:** si estrinseca nell'offerta di consulenza patrimoniale accurata e professionale con un'analisi dettagliata delle esigenze dei clienti "Private", al fine di fornire soluzioni personalizzate in ambito bisogni di gestione del risparmio, coperture assicurative, previdenza integrativa, pianificazione del passaggio generazionale e censimento del patrimonio immobiliare;
- **Corporate Banking e Servizi per l'Estero:** l'offerta è rivolta ad imprese di medie e grandi dimensioni che necessitano di una consulenza più articolata e comprende, oltre ai prodotti tradizionali, l'intera gamma di servizi finanziari, da quelli classici a quelli più evoluti, quali finanziamenti strutturati, project finance, ecc. Dal 2018 è disponibile un nuovo servizio per la clientela aziendale, l'"International Desk", pensato in particolare per tutte quelle aziende che lavorano con l'estero, in grado di offrire un elevato livello di servizio e competenze specialistiche. Nel corso del 2022 la Direzione Corporate Banking e Servizi per l'Estero ha valorizzato al massimo le potenzialità derivanti dai Capital Light Loans coperti da garanzia statale, garantendo una importante crescita del credito verso le imprese del territorio;
- **Consulenza Virtuale:** dalla fine del 2021, la Banca si è potenziata con la nuova unità specializzata nella consulenza a distanza (Consulenza Virtuale/Sparkasse Meet), che introduce un nuovo touchpoint disponibile per la clientela privata, collaborando con la rete fisica in un'ottica omnicanale, con l'obiettivo comune di accrescere il valore della Banca nei confronti del cliente e conseguentemente del cliente nei confronti della Banca. Dal 14 febbraio 2022 l'unità è inoltre responsabile della clientela precedentemente in carico a Dolomiti Direkt nonché della clientela prospect che apre i rapporti tramite *Remote Selling*.

Per quanto riguarda la banca controllata, CiviBank è presente nel territorio delle quattro province della Regione Friuli-Venezia Giulia (Udine, Gorizia, Pordenone e Trieste) e in quattro province del vicino Veneto (Treviso, Venezia, Belluno e Vicenza). In particolare, al 31 dicembre 2022, l'articolazione territoriale della Banca risulta composta da 64 sportelli operativi così distribuiti:

- 33 filiali in provincia di Udine
- 8 filiali in provincia di Pordenone
- 6 filiali in provincia di Gorizia
- 3 filiali in provincia di Trieste
- 6 filiali in provincia di Treviso
- 5 filiali in provincia di Venezia
- 1 filiale in provincia di Belluno
- 1 filiale in provincia di Vicenza
- 1 filiale in provincia di Padova

In CiviBank la relazione con la clientela è gestita dalla Direzione Commerciale alla quale riportano gli uffici Mercato retail e private, Mercato imprese, Sviluppo grandi clienti, Leasing, Prodotti e servizi, Marketing e Comunicazione. A valle della Direzione Commerciale è inserita la rete distributiva delle filiali organizzata in macro aree territoriali. Con l'ingresso nel Gruppo, la struttura commerciale è in corso di rivisitazione per renderla più coerente con quella della capogruppo.

Il percorso virtuoso intrapreso dalla Banca negli ultimi anni, finalizzato al miglioramento della redditività, della riduzione dei rischi ed al rafforzamento della solidità patrimoniale, ha rappresentato una solida base di partenza su cui proseguire il proprio ambizioso piano di crescita che verrà declinato entro l'anno in un nuovo Piano Strategico triennale di Gruppo, in corso di definizione.

\*\*\*

Per ciò che attiene, invece, alle altre società controllate dalla Cassa di Risparmio di Bolzano si forniscono di seguito alcuni ragguagli.

#### **Sparim S.p.A.**

Il patrimonio immobiliare del Gruppo è detenuto totalmente dalla società Sparim S.p.A. alla quale sono demandate, oltre alle attività di supporto alla capogruppo in termini di gestione della componente del patrimonio immobiliare strumentale all'attività bancaria (Facility Management, Property Management, ecc.), la valorizzazione del portafoglio di proprietà detenuto con finalità di investimento.

#### **Raetia SGR S.p.A.**

La società, operativa dal 2008 con tre fondi nel comparto dei fondi immobiliari riservati, è stata posta in liquidazione con delibera del 30 marzo 2012. Raetia SGR dalla fine dell'esercizio 2018 non ha in gestione alcun fondo immobiliare, vista la liquidazione del Fondo Katikia 1, conclusa nel 2017 e la redazione ed invio agli organismi di controllo del rendiconto finale di liquidazione il 30 ottobre 2018; in pari data la SGR ha inoltrato a Banca d'Italia richiesta di semplificazione della struttura organizzativa.

Il riscontro di accoglimento da parte dell'Istituto di Vigilanza è pervenuto in data 28 febbraio 2019. Sono ad oggi in liquidazione giudiziale ai sensi dell'art. 57 del T.U.F.:

- il Fondo Diaphora 1 vista la sentenza n. 3/2014 del 31.1. 2014, depositata in data 11 febbraio 2014,
- il Fondo Diaphora 3 vista la sentenza n. 4/2015 del 3.7. 2015, depositata in data 7 luglio 2015.

#### **Sparkasse Haus S.r.l.**<sup>5</sup>

Sparkasse Haus è l'agenzia immobiliare della Cassa di Risparmio di Bolzano ed offre ai suoi clienti tutti i servizi attinenti all'attività di compravendita immobiliare e di locazione (la stima delle reali consistenze del bene, il calcolo puntuale della superficie commerciale, l'acquisizione della documentazione necessaria per la verifica della regolarità urbanistica, l'acquisizione delle visure catastali/tavolare, la predisposizione delle certificazioni energetiche, ecc.).

#### **SPK OBG S.r.l.**

La società SPK OBG srl, controllata al 60% dalla Cassa di Risparmio, ha per oggetto esclusivo l'acquisto a titolo oneroso, nell'ambito di una o più operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite di (i) crediti fondiari e ipotecari, anche individuabili in blocco; (ii) crediti nei confronti delle pubbliche amministrazioni o garantiti dalle medesime e titoli emessi o garantiti nei medesimi termini, anche individuabili in blocco; (iii) titoli emessi nell'ambito di operazioni di cartolarizzazione aventi ad oggetto crediti della medesima natura; (iv) ulteriori attivi idonei o attivi idonei integrativi che siano consentiti dalla predetta disciplina, mediante l'assunzione di finanziamenti concessi o garantiti anche dalle banche cedenti, nonché la prestazione di garanzie per le obbligazioni emesse dalle stesse banche ovvero da altre banche.

Si precisa che ad oggi il Gruppo non provvede a definire regioni e/o settori che presentano un alto potenziale d'impatto sociale e ambientale come non determina se un settore o un'azienda sono ad alto potenziale d'impatto sociale e ambientale.

---

<sup>5</sup> Si precisa che Sparkasse Haus S.r.l. non rientra nel perimetro di consolidamento ai fini di vigilanza.

## 1.3 Sostenibilità nel Gruppo Sparkasse

L'attenzione alla sostenibilità nel corso dell'anno si è confermata per Sparkasse una priorità. Nei primi mesi del 2022 la Banca ha condotto una progettualità per definire come evolvere in ambito ESG (Environmental, Social, Governance). Per fare ciò è stato fondamentale coinvolgere innanzitutto gli stakeholder interni per approfondire la situazione di partenza. Inoltre, è stata indagata l'opinione di un campione di clienti privati e di prospect della zona di riferimento per Sparkasse. La percezione dei clienti della Banca si è confermata come positiva, anche per quanto riguarda le attività in ambito ESG già in essere. A titolo esemplificativo, circa 3 intervistati su 4 ritengono che sia fondamentale per una banca operare in modo sostenibile. È risultato anche estremamente chiaro come la sostenibilità, soprattutto ambientale, sia un tema ad alta rilevanza e ben integrato nella quotidianità delle persone, soprattutto tra i nostri clienti.

A seguito di ciò è stato definito un masterplan di interventi, dettagliato maggiormente per le attività previste nel 2022 rimandando la pianificazione degli anni successivi a seguito dell'esito dell'Operazione Pubblica d'Acquisto (OPA) previsto per giugno 2022.

Successivamente, con l'ingresso nel Gruppo di CiviBank (Società Benefit dal 2021), si è rafforzata ulteriormente l'importanza della sostenibilità per cui è stata attivata una progettualità congiunta volta innanzitutto a definire la propria ambizione strategica in ambito ESG. La vision definita del Gruppo Sparkasse è quella di "essere un punto di riferimento nel percorso verso la sostenibilità del territorio".

In questa progettualità sono state coinvolte tutte le principali direzioni, servizi e funzioni di controllo di entrambe le banche, Sparkasse e CiviBank, per individuare anche le principali iniziative ESG per gli anni 2023-2025. Iniziative che costituiscono un input importante del nuovo Piano industriale di Gruppo. Inoltre, è stato anche definito il modello organizzativo e di governance target necessario per abilitare la strategia definita e guidare le iniziative identificate.

### ***Leader della sostenibilità***

Sparkasse e CiviBank, nel corso del 2022, hanno ottenuto il riconoscimento di "Leader della sostenibilità" nell'ambito dell'iniziativa de "Il Sole 24 Ore" e della società di analisi "Statista" per premiare gli sforzi delle imprese in Italia più impegnate nella transizione ecologica, etica, sociale e di governance.

### ***CiviBank: Società Benefit e B Corp***

Nel 2021 CiviBank ha abbracciato il modello Benefit come visione di azienda che si impegna ad adottare e promuovere un nuovo paradigma di business per la creazione di valore economico, sociale e ambientale verso tutti gli Stakeholder. Con l'adozione della qualifica legale di Società Benefit, la Banca ha integrato nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di redditività e di profitto, lo scopo di generare un impatto positivo sulle comunità appartenenti ai territori nei quali la Banca opera, sul tessuto sociale e sull'ambiente. Questo passaggio, oltre ad essere coerente con i valori di CiviBank e il ruolo che da sempre ricopre la Banca per il territorio, è particolarmente rilevante per il sistema bancario italiano perché rappresenta il primo caso in cui una Banca italiana ha adottato la qualifica di Società Benefit.

In tale contesto, CiviBank aveva avviato un progetto per completare la valutazione della propria performance di sostenibilità con l'obiettivo di redigere un piano strategico di miglioramento della stessa. Il progetto ha coinvolto un team allargato ai responsabili di tutte le funzioni della Banca con l'utilizzo dello standard di valutazione B Impact Assessment: ciò ha permesso alla banca di intraprendere anche il percorso per l'ottenimento della certificazione B Corp che si è concluso con successo a dicembre 2022.

Per CiviBank Società Benefit e B Corp, questi traguardi significano perseguire con sempre maggior vigore gli obiettivi di creazione di valore condiviso, massimizzando il proprio impatto positivo verso dipendenti, comunità, ambiente e stakeholder.

# — Stakeholder e Matrice di Materialità

## 2 Stakeholder e Matrice di Materialità

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano, nell'ottica di creare e distribuire valore condiviso in modo duraturo e costante, definisce le proprie strategie e obiettivi tenendo in considerazione i bisogni, le aspettative e le esigenze dei suoi *stakeholder*, riconoscendo l'importanza di coinvolgere e ascoltare tali soggetti in modo da poter rispondere positivamente alle loro aspettative e attribuendo agli stessi un ruolo di centralità nello svolgimento delle proprie attività. Il Gruppo, infatti, svolge un ruolo diretto nella vita e nelle scelte dei suoi portatori di interesse ed è influenzato da essi nella definizione di obiettivi strategici che generano aspetti materiali.

In continuità con gli anni precedenti, per la predisposizione della Dichiarazione Non Finanziaria, la Capogruppo oltre che a conformarsi alle disposizioni al riguardo emanate (Decreto legislativo n. 254/2016 e ss.mm.) ha adottato GRI Sustainability Reporting Standards del Global Reporting Initiative (GRI) che costituiscono il principale riferimento internazionale in materia di reporting delle informazioni non finanziarie.

Il principale vantaggio derivante dall'adozione dei GRI *Sustainability Reporting Standards* per la rendicontazione non finanziaria del Gruppo è legato alla minore autoreferenzialità, garantita da un modello standardizzato che si concentra sul dialogo con gli *stakeholder* nonché, da una maggiore comparabilità delle performance sociali e ambientali del Gruppo con quelle degli altri Gruppi bancari nazionali e internazionali.

Alla luce della normativa di riferimento e degli standard adottati, la predisposizione della Dichiarazione non finanziaria richiede lo svolgimento di uno specifico processo finalizzato all'individuazione dei temi rilevanti (o "materiali") per il Gruppo e per gli *stakeholder* che successivamente dovranno essere opportunamente rendicontanti nella DNF. Tale processo è stato oggetto di aggiornamento da parte del GRI attraverso la pubblicazione del nuovo standard "*GRI 3: Material Topic 2021*".

Nel nuovo standard GRI 3 Universal, l'analisi di materialità deriva dal processo di due diligence che mette al centro il concetto di impatto positivo o negativo, effettivo o potenziale, dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani, mentre l'influenza sulle valutazioni e sulle decisioni degli *stakeholder* non viene più considerato come un fattore a sé stante nella determinazione della rilevanza di un argomento materiale. Per tal motivo, la stessa matrice di materialità non viene più citata nel GRI 3, mentre si danno indicazioni sul processo che porta a identificare gli impatti e dare loro priorità, in base alla gravità, la portata (ampiezza dell'impatto) e la probabilità di accadimento dell'impatto stesso.

Le quattro fasi che il Gruppo segue per rilevare i propri temi materiali sono:

1. **Analisi di contesto**: nella prima fase il Gruppo crea una panoramica iniziale di alto livello delle sue attività e delle sue relazioni commerciali, del contesto di sostenibilità in cui queste stesse si verificano e dei suoi *stakeholder*, nonché di quelle di tutte le società da essa controllate;
2. **Identificazione degli impatti**: nella seconda fase, il Gruppo identifica gli impatti effettivi e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani. In particolare, gli impatti effettivi si riferiscono a quelli che si sono già verificati, mentre gli impatti potenziali sono quelli che potrebbero verificarsi ma che non hanno ancora avuto luogo. Ancora, questi impatti possono essere negativi e positivi, a breve e a lungo termine, previsti e non previsti, reversibili e irreversibili. Questi, vanno identificati su base continuativa in virtù del fatto che possono cambiare nel tempo con l'evolversi delle attività, delle relazioni commerciali e del contesto del Gruppo;
3. **Rilevanza degli impatti**: nella terza fase, il Gruppo valuta la significatività degli impatti (negativi e positivi) identificati per stabilirne la priorità. Tale valutazione consente al Gruppo di intraprendere azioni per affrontare gli impatti e di determinare gli argomenti materiali. Inoltre, il Gruppo consulta le parti interessate e le relazioni commerciali.
4. **Prioritizzazione degli impatti e definizione della soglia di materialità**: in quest'ultima fase, il Gruppo assegna una priorità ai propri impatti in base alla loro significatività, al fine di determinare i temi materiali di rilevanza. La significatività di un impatto viene valutata in relazione agli altri impatti identificati dal Gruppo.

In aggiunta va evidenziato che la Capogruppo, essendo tenuta a redigere la Dichiarazione non finanziaria su base consolidata, quest'anno ha proceduto all'integrazione di Civibank nel perimetro di consolidamento ai fini della presente rendicontazione non finanziaria. Ciò ha inevitabilmente determinato la necessità di adeguare il complessivo processo di predisposizione dell'informativa in esame per assicurare un'adeguata copertura del

nuovo Gruppo ed, in particolare, le procedure per la realizzazione dell'analisi di materialità per tener conto delle caratteristiche e dell'operatività della stessa Civibank, nonché dei suoi stakeholder.

La Capogruppo ha provveduto ad aggiornare il mapping degli stakeholder classificandoli in specifici macro-gruppi (Azionisti, Istituzioni, Dipendenti, Fornitori, Clienti, Partner commerciali, Collettività e Ambiente). Nella figura successiva viene riportata la mappa degli stakeholder, che ha la funzione di rappresentare l'universo relazionale del Gruppo. È utile sottolineare che gli stakeholder con cui il Gruppo si confronta costantemente sono portatori di interessi di vario tipo, economico, sociale, ambientale. L'analisi ha, pertanto, evidenziato differenti categorie di stakeholder con aspettative, in taluni casi, differenti e contrastanti. Rispetto al 2021 sono state inserite due nuove sottocategorie di stakeholder su input di CiviBank: le 'Istituzioni di categoria' sono state aggiunte nella categoria 'Istituzioni' e le 'Associazioni no profit' sono state aggiunte nella categoria 'Collettività/Ambiente'.

**Tabella 4 - Categorie rilevanti di stakeholder del Gruppo**

<i>Categoria</i>	<i>Sottocategoria</i>
<i>Azionisti</i>	Piccoli azionisti / Ass. azionisti Fondazione
<i>Istituzioni</i>	Autorità regolatrici Agenzie di rating Associazioni di categoria Intermediari finanziari/investitori istituzionali
<i>Dipendenti</i>	Personale di rete e di direzione Top management Organizzazioni sindacali
<i>Fornitori</i>	Fornitori strategici Altri fornitori
<i>Clienti</i>	Clienti Retail Clienti Corporate Clienti Private Enti Pubblici Ass. di consumatori
<i>Partner commerciali</i>	Ambito Bancario-Assicurativo Ambito Finanza-Prodotti
<i>Collettività/Ambiente</i>	Istituzioni e Amministrazioni pubbliche Scuole, Università e comunità scientifiche/di ricerca Associazioni no-profit Associazioni ambientaliste

- Inoltre, si è provveduto ad effettuare un'analisi degli stakeholder attraverso il criterio dell'influenza e quello dell'interesse. In particolare, è stata valutata la capacità di influenza dei singoli portatori di interesse ossia la capacità di incidere nei processi decisionali del Gruppo ed il livello di interesse del Gruppo che dipende dalla rilevanza delle politiche adottate che incidono sulla sfera di azione e sugli obiettivi del portatore di interesse individuato.

Sulla base dei suddetti criteri è stata determinata la matrice di influenza e interesse che consente di classificare gli stakeholder individuati nelle seguenti categorie riportate nella successiva Tabella.

**Tabella 5 - Matrice di influenza e interesse per la classificazione degli stakeholder**

		Influenza	
		Bassa	Alta
Interesse	Basso	<b>Stakeholder poco significativi</b> <i>Soggetti da non coinvolgere</i>	<b>Stakeholder utili/appetibili</b> <i>Soggetti che è opportuno coinvolgere</i>
	Alto	<b>Stakeholder deboli</b> <i>Stakeholder che è doveroso coinvolgere</i>	<b>Stakeholder essenziali</b> <i>Soggetti che è necessario coinvolgere</i>

La classificazione degli stakeholder ha consentito di stabilire quali interlocutori debbano essere considerati prioritari o, se rilevanti, possano comunque supportare il Gruppo nella realizzazione delle proprie politiche e strategie.

Il processo realizzato per la realizzazione dell'Analisi di Materialità è stato condotto dal Servizio Organizzazione della Capogruppo interfacciandosi opportunamente con il Servizio Marketing e Comunicazione della controllata Civibank. Il processo ha richiesto il coinvolgimento, in primo luogo, dei Responsabili delle Funzioni aziendali della Capogruppo che si interfacciano in misura maggiore con gli stakeholder del Gruppo<sup>6</sup>. Considerata l'integrazione di Civibank nel Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano e la relativa rilevanza, si è ritenuto opportuno coinvolgere anche in coerenza i pertinenti Responsabili delle Funzioni aziendali di Civibank.

Di seguito si descrivono nel dettaglio le principali fasi del processo:

- è stata valutata l'esigenza di rivisitazione delle tematiche da sottoporre a valutazione da parte dei Responsabili delle Funzioni aziendali alla luce dell'evoluzione normativa ed operativa, nonché attraverso un'analisi di *benchmarking* volta ad esaminare la rendicontazione di diversi Istituti bancari di riferimento, per verificare l'eventuale esigenza di introdurre nuove tematiche. Dalle analisi effettuate non si è riscontrata l'esigenza di introdurre ulteriori tematiche in quanto, alla luce degli impatti identificati, l'attuale configurazione copre tutte le tematiche che rilevano in ambito ESG per le banche. Ciò nonostante, è stata effettuata un'attività di razionalizzazione delle tematiche al fine di assicurare la coerenza con la complessiva articolazione della Dichiarazione non finanziaria;
- sono stati predisposti, diffusi e compilati i questionari da parte dei Responsabili delle Funzioni aziendali della Capogruppo e della controllata Civibank, individuati con riferimento ai diversi gruppi di stakeholder considerati, per la valutazione della rilevanza di uno o più temi ritenuti materiali, oltre ad una parte dedicata alle eventuali segnalazioni per integrazione di ulteriori tematiche non individuate preliminarmente sulla base dell'analisi interna del Gruppo e della suddetta analisi di *benchmarking*.
- In coerenza con quanto previsto dal nuovo standard GRI 3, il nuovo approccio si è basato sulla valutazione della significatività degli impatti (negativi o positivi) del tema realizzata attraverso l'attribuzione di un giudizio di tipo qualitativo articolato su quattro livelli all'Ampiezza dell'impatto" ed alla relativa "Probabilità di accadimento". Pertanto, un tema è tanto più rilevante (*material*) quanto più è significativo l'impatto negativo o positivo, generato o subito, effettivo e potenziale, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, in termini di ampiezza e probabilità di accadimento;
- sono stati analizzati i questionari compilati dai referenti aziendali al fine di formulare una preliminare valutazione del grado di rilevanza delle tematiche. A tal scopo le valutazioni fornite dai Responsabili delle Funzioni della Capogruppo e di Civibank sono state aggregate, per categoria di stakeholder, sulla base di specifiche variabili opportunamente selezionate (ad es. il numero di dipendenti, l'ammontare dell'attivo, ecc.). Successivamente si è provveduto ad aggregare le valutazioni delle singole tematiche di dettaglio (n. 36) a livello di macro-temi (n. 17);

<sup>6</sup> Servizio Segreteria societaria/Azionisti; Servizio People Management/Dipendenti; Servizio Acquisti/Fornitori; Dir. Commercial banking/ Clientela Retail; Dir. Corporate banking/Clientela Corporate; Dir. Private banking/Clientela Private; Servizio Tesoreria Unica/Clientela – Enti; Servizio Comunicazione /Collettività; Dir. Sviluppo strategico/Partner Commerciali; Dir. Finanza/Istituzioni; Sparim S.p.A./Ambiente.

- si è provveduto a rivalutare gli esiti della preliminare valutazione del grado di rilevanza dei macro-temi con specifici rappresentanti degli stakeholder (cd. "Opinion leader") al fine di apportare gli eventuali aggiustamenti. A tal fine sono stati sottoposti agli Opinion leader selezionati specifici questionari, attraverso i quali è stato richiesto di formulare le proprie valutazioni in termini di eventuali variazioni rispetto agli esiti dell'analisi di materialità effettuata internamente per quanto riguarda sia l'ampiezza dell'impatto sia la probabilità di manifestazione dell'impatto stesso;
- sono stati analizzati i questionari compilati dagli Opinion leader al fine di formulare la valutazione finale del grado di rilevanza dei macro-temi. A tal proposito le valutazioni fornite dagli Opinion leader sono state preliminarmente aggregate per categoria di stakeholder.

Nella successiva Tabella 6 sono stati riportati i macro-temi rilevanti (n. 17) con le relative indicazioni in merito agli stakeholder e al perimetro di riferimento degli impatti.

Come evidenziato nella Premessa metodologica la Capogruppo ha integrato nella presente rendicontazione i *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, associandoli alle tematiche non finanziarie considerate rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholder.

Al riguardo si richiama brevemente che l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile (Agenda 2030), approvata dalle Nazioni Unite nel settembre 2015, ha individuato nei 17 Obiettivi e 169 Target un percorso verso la sostenibilità per Paesi e organizzazioni di tutto il mondo.

L'attuazione dell'Agenda 2030 coinvolge non solo gli Stati, ma tutte le componenti della società a partire dalle imprese per finire con organizzazioni del Terzo settore, Università, operatori del mondo della comunicazione e della cultura.

Ad oggi gli SDGs intendono essere una spinta soprattutto per il mondo delle imprese, attori chiave per il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile. Sulla base di tali intenti il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano intende inquadrare la propria rendicontazione di sostenibilità all'interno di questo framework di livello internazionale sottolineando così la forte relazione che intercorre tra il perseguimento di obiettivi di natura economico-finanziaria e gli obiettivi di natura ambientale, sociale e governance (ESG).

Tabella 6 - Temi rilevanti per il Gruppo e per gli stakeholder

MACRO-TEMA	STAKEHOLDER	AMBITO e PERIMETRO del Gruppo	Tipologia di impatto	Sustainable Development Goals per l'Agenda 2030
SOLIDITÀ PATRIMONIALE, FINANZIARIA E REDDITUALE	Azionisti, Clienti, Partner, Dipendenti	Performance economica <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo	
TUTELA E SICUREZZA DEI DATI PERSONALI	Azionisti, Fornitori; Clienti, Partner, Dipendenti, Fornitori	Lavoro e Diritti umani <b>Perimetro:</b> Interno ed esterno	Causato dal Gruppo	
INTEGRITÀ, CORRETTEZZA E TRASPARENZA	Azionisti, Fornitori, Dipendenti, Clienti, Partner	Governance e Risk Management <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo	
GOVERNANCE	Azionisti, Fornitori, Dipendenti, Clienti, Partner, Collettività	Governance e Risk Management <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo	 
FISCALITÀ	Azionisti, Fornitori, Dipendenti, Clienti	Governance e Risk Management <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo	  
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Fornitori	Supply Chain <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo	
GESTIONE DEI RISCHI	Azionisti, Clienti, Partner, Dipendenti	Governance e Risk Management <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo	
FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE	Dipendenti		Causato dal Gruppo	 
SICUREZZA SUL LAVORO E SUI LUOGHI DI LAVORO	Dipendenti, Fornitori	Lavoro e Diritti umani <b>Perimetro:</b> Interno ed esterno	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività	 
WELFARE E QUALITÀ DELLA VITA IN AZIENDA	Dipendenti		Causato dal Gruppo	  
INNOVAZIONE E QUALITÀ DELL'OFFERTA	Azionisti, Clienti, Partner	Prodotti/Servizi, relazione con la clientela <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività	

MACRO-TEMA	STAKEHOLDER	AMBITO e PERIMETRO del Gruppo	Tipologia di impatto	Sustainable Development Goals per l'Agenda 2030
SOSTEGNO PER INIZIATIVE SOCIALI	Collettività	Relazioni con la comunità <b>Perimetro:</b> esterno	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività	
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	Azionisti, Dipendenti	Lavoro e Diritti umani <b>Perimetro:</b> Interno ed esterno	Causato dal Gruppo	 
IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI	Azionisti, Fornitori, Clienti, Collettività, Partner	Impatti ambientali e <i>Climate Change</i> <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività	       
INCLUSIVITÀ, ACCESSO AL CREDITO	Azionisti, Fornitori, Dipendenti, Clienti, Partner, Collettività	Prodotti/Servizi, relazione con la clientela <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività	
POLITICHE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE	Dipendenti	Lavoro e Diritti umani <b>Perimetro:</b> Interno ed esterno	Causato dal Gruppo	   
FINANZA SOSTENIBILE	Azionisti, Fornitori, Dipendenti, Clienti, Partner, Collettività	Prodotti/Servizi, relazione con la clientela e Risk Management <b>Perimetro:</b> Interno ed Esterno	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività	    

Sulla base di quanto riferito in precedenza, si sottolinea che l'obiettivo principale della tabella è riportare in modo fruibile quelle che sono le peculiarità definite dal modello di rendicontazione, dall'ente regolatore e richiamate anche nel Decreto.

Di seguito viene rappresentata la Matrice di materialità, dove vengono riportate sull'asse delle ordinate, la probabilità di manifestazione dell'impatto; sull'asse delle ascisse, l'entità dell'impatto. Al riguardo, si specifica che il range dell'ampiezza dell'impatto varia tra 0 e 100, mentre la probabilità di manifestazione dell'impatto varia tra 0% e 100%.

Figura 3 - Matrice di materialità 2022 per il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano



Macro temi

- A** Integrità, correttezza e trasparenza
- B** Fiscalità
- C** Governance
- D** Gestione dei rischi
- E** Politiche di remunerazione ed incentivazione
- F** Solidità patrimoniale, finanziaria e reddituale
- G** Innovazione e qualità dell'offerta
- H** Finanza sostenibile
- I** Inclusività e accesso al credito
- J** Impatti ambientali
- K** Tutela e sicurezza dei dati personali
- L** Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro
- M** Politiche e sostegno all'occupazione
- N** Welfare e qualità della vita in azienda
- O** Formazione e sviluppo professionale
- P** Gestione responsabile della catena di fornitura
- Q** Sostegno per iniziative sociali

Di seguito si riportano i risultati dell'analisi attraverso la prioritizzazione delle tematiche basata sull'attribuzione del grado di rilevanza dell'impatto.

Posizione 2022	MACRO TEMI	Grado di rilevanza	Posizione 2021	Delta Posizione 2022 - 2021
1	Tutela e sicurezza dei dati personali	ALTO	2	1
2	Solidità patrimoniale, finanziaria e reddituale	ALTO	1	-1
3	Finanza sostenibile	MEDIO ALTO	16	13
4	Gestione dei rischi	MEDIO ALTO	4	0
5	Welfare e qualità della vita in azienda	MEDIO ALTO	10	5
6	Gestione responsabile della catena di fornitura	MEDIO ALTO	7	1
7	Integrità, correttezza e trasparenza	MEDIO ALTO	3	-4
8	Governance	MEDIO ALTO	6	-2
9	Inclusività e accesso al credito	MEDIO BASSO	17	8
10	Innovazione e qualità dell'offerta	MEDIO BASSO	12	2
11	Sostegno per iniziative sociali	MEDIO BASSO	9	-2
12	Formazione e sviluppo professionale	MEDIO BASSO	8	-4
13	Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro	MEDIO BASSO	5	-8
14	Fiscalità	MEDIO BASSO	11	-3
15	Politiche di remunerazione ed incentivazione	MEDIO BASSO	13	-2
16	Politiche e sostegno all'occupazione	MEDIO BASSO	14	-2
17	Impatti ambientali	MEDIO BASSO	15	-2

Le variazioni nelle valutazioni dei temi materiali per il Gruppo durante il biennio 2022 e 2021 risentono, come sopra evidenziato, dell'introduzione del nuovo standard GRI 3, dell'engagement esterno realizzato attraverso il coinvolgimento degli Opinion leader e dell'integrazione di Civibank nel Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano.

Alla luce dei risultati ottenuti, le tematiche maggiormente rilevanti continuano ad essere la "Tutela e sicurezza dei dati personali" e la "Solidità patrimoniale, finanziaria e reddituale".

La tematica "Finanza sostenibile" ha assunto una rilevanza significativa aumentando il proprio posizionamento rispetto a quanto ottenuto nell'anno precedente. Altre tematiche che mostrano un accrescimento della propria rilevanza riguardano il "Welfare e qualità della vita in azienda" e "Inclusività e accesso al credito". Di contro si è ridotta la rilevanza della tematica "Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro" per effetto di una contenuta probabilità di manifestazione dell'impatto.

Nella successiva tabella si riportano, inoltre, con riferimento ai temi non finanziari i principali potenziali rischi generati o subiti, nonché le modalità di gestione ovvero gli strumenti di mitigazione degli stessi. Si specifica che la Capogruppo non dispone di specifiche procedure per la gestione della fattispecie di rischio in esame.

**Tabella 7 - Principali rischi generati o subiti connessi ai temi non finanziari**

Ambito	Macro-temi	Principali rischi generati e subiti e connessi impatti	Principali strumenti di mitigazione dei rischi
Governance e gestione rischi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integrità, correttezza e trasparenza</li> <li>▪ Governance</li> <li>▪ Gestione dei rischi</li> <li>▪ Politiche di remunerazione ed incentivazione</li> <li>▪ Fiscalità</li> </ul>	<p>Carenze nella composizione e nel funzionamento degli Organi aziendali</p> <p>Non conformità alle norme</p> <p>Conflitto di interessi</p> <p>Corruzione</p> <p>Riciclaggio e di finanziamento del terrorismo</p> <p>Pratiche commerciali non etiche e concorrenza sleale</p> <p>Carenze nel sistema dei controlli interni</p> <p>Carenze nella disclosure e nei processi di informativa al pubblico</p> <p>Carenze nei sistemi di valutazione delle performance e di incentivazione</p> <p>Reati o inadempienze fiscali</p> <p>Disparità di genere</p>	<p>Statuto; Codice Etico e di comportamento; Sistema di governance; Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 231/2001); Sistema dei controlli interni; Procedure in materia di anticiclaggio; Risk Management Framework; Processo dei soggetti collegati; Controllo di conformità; Governo e gestione del rischio informatico; Policy in materia di conflitti di interessi nella prestazione dei servizi di investimento; Processo contabile, Processo di informativa al pubblico; Procedure in materia di antitrust; Procedure per la gestione della fiscalità; Procedure mirate all'integrazione del tema della sostenibilità.</p>
Performance economica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solidità patrimoniale, finanziaria e reddituale</li> </ul>	<p>Rischi creditizi, finanziari e di liquidità, operativo e strategico</p>	<p>Risk Appetite Framework, ICAAP, ILAAP, Processi di gestione dei rischi</p>
Prodotti, servizi e relazioni con la clientela	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innovazione e qualità dell'offerta</li> <li>▪ Inclusività, accesso al credito</li> <li>▪ Finanza sostenibile</li> <li>▪ Tutela e sicurezza dei dati personali</li> </ul>	<p>Carenze nel sistema informativo aziendale (rischio informatico)</p> <p>Mancata/parziale trasparenza sui prodotti e sui servizi offerti, usura</p> <p>Carenze nella protezione dei dati e delle informazioni dei clienti</p> <p>Generare perdite finanziarie per la clientela a seguito dei servizi offerti</p> <p>Continuità operativa in caso di emergenze</p> <p>Cyber risk</p> <p>Violazioni sulla privacy</p>	<p>Codice Etico e di comportamento; Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 231/2001); Procedure organizzative in materia di trasparenza, di privacy, di usura; Processo di nuovi prodotti e servizi, attività e mercati; Business Continuity; Processo creditizio, finanziario e dei servizi di investimento prestati alla clientela; Procedure in materia di tutela sulla privacy.</p>
Ambiente e climate change	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impatti ambientali diretti</li> </ul>	<p>Inadeguata gestione delle emissioni</p> <p>Inadeguata gestione del consumo di materiali non riciclabili</p> <p>Inadeguata gestione dei rifiuti</p> <p>Inadeguata gestione dell'acqua</p> <p>Supporto di iniziative (anche attraverso finanziamenti erogati) con impatti negativi sull'ambiente</p> <p>Climate change</p>	<p>Codice Etico e di comportamento; Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 231/2001); Policy in materia di CSR e DNF; Politica creditizia; Politica degli investimenti; Gestione dell'acqua</p>
Lavoro e Diritti umani	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro</li> <li>▪ Politiche e sostegno all'occupazione</li> <li>▪ Welfare e qualità della vita in azienda</li> <li>▪ Formazione e sviluppo professionale</li> </ul>	<p>- Carenze nella selezione, nel dimensionamento e nella formazione del personale</p> <p>Carenze nella tutela e sicurezza dei dipendenti</p> <p>Discriminazione e/o violazione dei diritti umani</p> <p>Carenze nelle politiche in materia di diversità</p> <p>Violazioni della regolamentazione interna da parte dei dipendenti</p>	<p>Codice Etico e di comportamento; Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 231/2001); Processo per la gestione del personale; Procedure in materia di remunerazione ed incentivazione; Procedure in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro; Procedure in materia di whistleblowing; Piano di formazione; Sistema disciplinare; Procedure in materia di operazioni personali</p>
Catena di fornitura (supply chain)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione responsabile della catena di fornitura</li> </ul>	<p>Mancato/parziale adempimento delle obbligazioni da parte del fornitore/Gruppo</p> <p>Carenze nella gestione dei fornitori</p>	<p>Codice Etico e di comportamento; Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 231/2001); Processo degli acquisti; Policy in materia di CSR e DNF; Procedure in materia di esternalizzazione</p>
Relazioni con la comunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sostegno per iniziative sociali</li> </ul>	<p>Carenze nella disclosure (ivi comprese informazioni errate di contenuti relativi a campagne marketing e altri canali di comunicazione)</p> <p>Carenze nella comunicazione interna ed esterna e nella gestione dei rapporti con i media</p> <p>Supporto di iniziative (anche attraverso finanziamenti erogati) con impatti negativi sulla collettività</p>	<p>Codice Etico e di comportamento; Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 231/2001); Policy in materia di CSR e DNF; Procedure in materia di comunicazione; Procedure organizzative in materia di trasparenza</p>

# — Performance Economica

## 3 Performance economica

### 3.1 Principali risultati del 2022

Il 2022 è stato per il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano un esercizio contraddistinto in primis dalla positiva conclusione dell'operazione di aggregazione che ha visto, a partire dalla data del 6 giugno, l'entrata di Banca di Cividale S.p.A. nel gruppo a seguito del successo dell'opa lanciata avente ad oggetto la totalità delle azioni ordinarie della Banca e la totalità dei warrant emessi da quest'ultima.

L'operazione ha consentito a Sparkasse l'acquisito del controllo di Banca di Cividale (CiviBank) e pertanto, già con riferimento alla data del 30.6.2022, Cassa di Risparmio di Bolzano, Capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario, ha proceduto con la redazione del bilancio consolidato intermedio in forma abbreviata comprensivo degli effetti dell'incorporazione.

Il risultato consolidato ha beneficiato della rilevazione del badwill, quale effetto economico dell'operazione di aggregazione. Nel risultato del Gruppo è confluito il risultato economico della controllata CiviBank, peraltro esclusivamente con riferimento alla seconda parte dell'esercizio, momento a partire dal quale la Banca è entrata a far parte del Gruppo.

Dal punto di vista del contesto nel quale il Gruppo ha operato, il 2022 è stato contraddistinto da uno scenario di assoluta incertezza determinata dagli effetti del rialzo del costo delle materie prime. Nonostante il permanere dell'incertezza, il 2022 si è concluso per il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano con il raggiungimento di risultati molto positivi, anche grazie alla crescita esponenziale dei tassi di interesse avvenuta nella seconda parte dell'anno. L'ottimo risultato realizzato trova riscontro numerico nell'utile netto consolidato che raggiunge i 175,4 milioni di euro, che depurato dell'effetto "bar gain" pari a 107,4 milioni di euro, si attesta a 68 milioni di euro.

Costante risulta essere l'attenzione rivolta alla riduzione dei rischi, con l'indicatore che misura la rischiosità del portafoglio crediti che raggiunge il livello lordo pari al 3,6% che al netto degli accantonamenti corrisponde ad un valore del 1,9%; tali coefficienti non risultano essere peraltro comparabili con quelli del 2021 stante la modifica della composizione del Gruppo. I livelli di copertura dei crediti deteriorati risultano attestarsi a fine 2022 su un valore pari al 47,4%. Tale livello, nella configurazione consolidata, risulta penalizzato dal trattamento del portafoglio di CiviBank al fair value alla data di consolidamento, con contestuale storno dei fondi rettificativi. La copertura della sommatoria dei portafogli delle due banche si attesta invece sul 58,1%.

**Tabella 8 - Evoluzione dei crediti deteriorati**

Indicatore	2022	2021	2020
NPL Ratio lordo (%)	3,61	3,87	5,25
NPL Ratio netto (%)	1,94	1,30	1,76
Volumi lordi di credito deteriorato (mln. €)	367	257	340

Sul fronte della solidità, gli indicatori patrimoniali, nonostante l'aggravio dovuto all'operazione di aggregazione, si mantengono su dei livelli soddisfacenti con il CET1 ratio al 12,60%, e il TC ratio al 14,20% (entrambi gli indicatori sono rappresentati nella configurazione IFRS 9 phased – in).

**Tabella 9 - Fondi propri e i coefficienti di vigilanza**

<i>(dati in migliaia di euro)</i>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1)	987.138	823.494	762.443
Capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1 - AT1)	52.674	45.200	45.200
Capitale di classe 1 (Tier 1)	1.039.812	868.694	807.643
Capitale di classe 2 (Tier 2 - T2)	73.429	22.783	23.545
<b>Totale Fondi Propri</b>	<b>1.113.241</b>	<b>891.477</b>	<b>831.188</b>
<b>Totale Attività di rischio ponderate (RWA)</b>	<b>7.837.039</b>	<b>5.540.973</b>	<b>5.515.042</b>
<b>CET1 ratio (CET1/RWA)</b>	<b>12,60%</b>	<b>14,86%</b>	<b>13,83%</b>
<b>Tier 1 ratio (Tier 1/RWA)</b>	<b>13,27%</b>	<b>15,68%</b>	<b>14,64%</b>
<b>Total Capital ratio (Totale Fondi Propri/RWA)</b>	<b>14,20%</b>	<b>16,09%</b>	<b>15,07%</b>

Considerando che la controllata CiviBank è entrata a far parte del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano appena a far data dal 30 giugno 2022 (data di contabile di aggregazione) il raffronto dei dati di conto economico con quelli dell'esercizio precedente risulta essere non significativo.

Tanto premesso, valga sottolineare l'ottima performance del conto economico 2022 con il Margine d'interesse che si attesta a 266,4 milioni di euro ed il Margine da servizi che raggiunge la cifra record di 114,9 milioni di euro, dato in lieve ulteriore crescita rispetto all'esercizio precedente per entrambe le banche. Si riduce invece drasticamente il Margine finanziario, a seguito del venir meno delle componenti straordinarie 2021 della Capogruppo. Anche l'apporto a tale voce da parte di CiviBank risulta essere negativo per la rilevazione a dicembre 2022 di perdite a seguito della cessione di un portafoglio crediti effettuata nell'ambito dell'operazione di cartolarizzazione.

Il costo del rischio di credito risulta essere complessivamente pari a 43,1 milioni di euro con riferimento alla componente crediti per cassa, mentre per la componente crediti di firma, il valore, sempre negativo, si attesta a 3,4 milioni di euro. Il dato relativo al costo del rischio credito risente delle rilevanti rettifiche contabilizzate dalla controllata CiviBank in conseguenza dell'avvio del percorso di allineamento alle policy della Capogruppo in materia di rischi creditizi.

I costi operativi registrano un decremento del 15,7% attestandosi a 139,4 milioni di euro, a seguito, in primis, della rilevazione, in riduzione, fra gli altri proventi, della componente relativa al badwill per un importo pari a 107,4 milioni di euro. Concorrono peraltro alla determinazione del risultato i costi operativi del secondo semestre della controllata CiviBank. Incidono negativamente sul totale alcune componenti non ricorrenti afferenti al costo del personale, in primis il costo della manovra relativa ai prepensionamenti, oltre ai costi legati all'operazione di aggregazione. Come conseguenza della dinamica fra costi e ricavi, l'indicatore di efficienza Cost-Income-Ratio, depurato del valore delle componenti straordinarie legate all'operazione di aggregazione, si attesta al 54,4%.

Per quanto riguarda l'evoluzione delle masse gestite, l'ammontare al 31 dicembre 2022 del volume complessivo dei crediti lordi, pari a 10,212 miliardi di euro, vede l'aggregato crescere rispetto all'esercizio precedente con riferimento ad entrambe le banche (Cassa di Risparmio di Bolzano +1,5%, CiviBank +2,6%). Le nuove erogazioni di mutui ammontano a 1.920 milioni di euro di cui 1.369 a favore delle imprese, e 551 milioni di euro a favore delle famiglie.

La raccolta diretta rappresentata dai conti correnti, depositi, debiti per il leasing ed obbligazioni raggiunge i 12,273 miliardi di euro (Cassa di Risparmio di Bolzano +8,3% rispetto al 2021 considerando anche le operazioni MTS repo e CiviBank stabile). La variazione delle masse gestite, quale sommatoria delle due banche, risulta essere lievemente negativa (-3,6%), a seguito della contrazione del valore del fair value, effetto per gran parte compensato dalla importante evoluzione positiva dei flussi netti.

La sostanziale tenuta dello stock del risparmio gestito nel 2022, nonostante la rilevante riduzione di valore dei prezzi di mercato, sottolinea la capacità del nuovo Gruppo di mantenere, anche in una fase complessa, un ruolo leader in questo specifico settore di mercato dei servizi ad alto valore aggiunto.

**Tabella 10 - Principali grandezze finanziarie del Gruppo**

<i>(dati in migliaia di euro)</i>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Raccolta complessiva da clientela (diretta + indiretta)	<b>17.968.089</b>	12.244.121	11.100.755
Impieghi lordi verso clientela	<b>10.162.789</b>	6.648.672	6.475.059
Totale attivo	<b>17.441.457</b>	11.290.928	10.256.058
Patrimonio netto	<b>1.018.525</b>	869.524	782.218
Margine di intermediazione	<b>384.342</b>	271.318	228.995
Utile d'esercizio	<b>175.384</b>	72.609	30.303

Di seguito si riporta un breve commento sulle performance dei principali aggregati di conto economico, e si espongono le principali variazioni con riferimento al dato della Capogruppo, mentre con riferimento alla controllata CiviBank, che contribuisce al risultato esclusivamente con le risultanze del secondo semestre, si riportano solo i valori di contribuzione per i diversi aggregati.

Si ricorda che il conto economico consolidato 2022, recepisce anche il valore del "badwill", realizzato in relazione all'operazione di aggregazione, rettificato per gli importi allocati a seguito del processo di PPA (purchase price allocation), ovvero il processo di allocazione del prezzo di acquisto alle attività e alle passività dell'entità acquisita, sulla base della valutazione al fair value degli assets oggetto di acquisizione. Nel corso del secondo semestre 2022 risultano registrati a conto economico anche gli effetti dei parziali rigiri dei componenti di PPA.

Il Margine di interesse consolidato si attesta a 266,4 milioni di euro.

Lato Capogruppo si registra un importante incremento del Margine di interesse rispetto al dato del 31 dicembre 2021 (totale 2022 pari a 203,3 milioni di euro), grazie alla rilevante crescita della componente degli interessi attivi (34,9%), trainata quest'ultima dall'ottimo rendimento cedolare del portafoglio titoli di proprietà ed in misura minore dal contributo degli interessi rilevati sui finanziamenti BCE, operazione TLTRO III. In contrazione risulta essere la componente da rilascio dell'attualizzazione sulle posizioni deteriorate, così come l'ammontare degli interessi passivi relativi al leasing (IFRS 16). Gli interessi passivi registrano nel loro complesso un incremento decisamente più contenuto (+16,6%).

La controllata CiviBank contribuisce al risultato per 56,1 milioni di euro, a cui si aggiunge un importo di reversal PPA pari a euro 6,4 milioni di euro.

Per quanto riguarda il Margine da servizi, il totale annuo ammonta a 114,9 milioni di euro.

Si rileva un risultato record per entrambe le banche, in ulteriore lieve incremento per la Capogruppo rispetto al già ottimo risultato del 2021 (+0,1 milioni di euro).

Il contributo al Margine da servizi della controllata CiviBank ammonta a 20,7 milioni.

Il Margine finanziario 2022 del Gruppo ammonta a 3,1 milioni di euro.

Il totale della Capogruppo ammonta a 8,9 milioni di euro, mentre CiviBank contribuisce con un risultato negativo pari a 19,8 milioni di euro. Un accantonamento pari a 1 milioni di euro si riferisce ad una rettifica di valore su uno strumento finanziario contabilizzata dalla controllata Sparim.

La riduzione drastica del Margine finanziario è da imputare al venir meno delle componenti straordinarie 2021 della Capogruppo relative alle plusvalenze realizzate su alcune tranches di titoli di stato ceduti e alla rilevazione di riprese di valore su alcune posizioni deteriorate oggetto di cessione.

Le rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito per cassa risultano essere nel 2022 negative per complessivi euro 43,1 milioni; con riferimento alla Capogruppo, la performance risulta essere addirittura positiva per euro 6,3 milioni. A livello di consolidato incidono in misura rilevante le rettifiche di valore effettuate nel secondo semestre sul portafoglio crediti di CiviBank pari a euro 15,0 milioni, a cui si aggiunge la ricostituzione della svalutazione collettiva sui crediti in bonis per un totale complessivo pari a euro 34,2 milioni.

Le "Spese amministrative" consolidate si attestano a euro 239,2 milioni. La quota di competenza di Cassa di Risparmio di Bolzano cresce del 16,9% passando da euro 162,7 milioni dell'esercizio 2021 a euro 190,1 milioni del

2022. Il dato disaggregato della Capogruppo evidenzia un incremento del 25,3% delle spese per il personale (+ euro 22,8 milioni); sull'andamento di tale voce incidono negativamente alcune componenti non ricorrenti contabilizzate nel 2022, in primis il costo della manovra relativa ai prepensionamenti (+ euro 12,2 milioni), i maggiori premi stanziati compresa la parte di premio pregresso 2021 (+euro 4,0 milioni), nonché il contributo una tantum per il caro energia (+euro 1,5 milioni).

Le "Spese amministrative" del secondo semestre di CiviBank ammontano a euro 44,4 milioni; di entità minore l'ammontare delle spese di pertinenza delle altre società del Gruppo.

Gli "Accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri" ammontano a euro 8,9 milioni. Cassa di Risparmio di Bolzano contribuisce per euro 4 milioni, dato in netto aumento rispetto all'esercizio 2021, esercizio nel quale il totale ammontava ad euro 316 mila. Il totale della voce di pertinenza di CiviBank ammonta a 2,4 milioni di euro, mentre Sparim valorizza accantonamenti per 2,5 milioni di euro.

Le voci 210 e 220 "Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali/immateriali", totalizzano rispettivamente 16,3 milioni di euro e 5,1 milioni di euro. La quota della Capogruppo ammonta a euro 17,6 milioni e a euro 4,8 milioni. Entrambe le voci risultano essere in crescita per Cassa di Risparmio di Bolzano, rispettivamente del 7,2% e del 34,7%, a fronte soprattutto dell'avvio del periodo di ammortamento di importanti investimenti in ambito tecnologico e software. La controllata CiviBank rileva nel secondo semestre rettifiche su attività materiali per 14,2 milioni di euro, compresa la parziale svalutazione dell'immobile sede, sito in Cividale, per 11,2 milioni di euro, già rettificato dalla Capogruppo alla data di acquisizione e quindi oggetto di elisione nell'ambito del bilancio consolidato.

La voce "Altri oneri/proventi di gestione" di consolidato si attesta a + 13,8 milioni di euro, a cui la Capogruppo contribuisce per + 11,5 milioni di euro, importo inferiore rispetto a 14,7 milioni di euro del 2021; tale riduzione (3,2 milioni di euro) è generata quasi esclusivamente dall'incasso nell'esercizio precedente di 3 milioni di euro a conclusione dell'azione di responsabilità che la Banca Capogruppo aveva in essere con il precedente management e che si è chiusa appunto nella parte finale del 2021. Risulta essere negativo per 389 mila euro il contributo di CiviBank. Il differenziale, al netto delle elisioni, risulta generato dalle altre società del Gruppo, in primis da Sparim.

Al risultato economico dell'esercizio contribuisce il Il "baddwill" realizzato a seguito dell'operazione di acquisizione, che al netto degli effetti allocativi delle valutazioni degli assets dell'attivo e del passivo acquisiti, ammonta a euro 107,4 milioni.

Infine, l'accantonamento delle imposte ammonta a 27,8 milioni di euro; la Capogruppo rileva imposte per 31,6 milioni di euro, in crescita del 8,7% rispetto al valore del 2021 (euro 29,1 milioni) a fronte del maggior utile lordo generato dalla Banca. CiviBank, a fronte della maggior perdita fiscale realizzata nel corso del secondo semestre contabilizza imposte positive per 6,0 milioni di euro, compreso l'effetto fiscale sui componenti di reversal della PPA.

Si ribadisce in conclusione che il confronto dei dati di conto economico consolidato 2022 con quelli del 2021 risulta essere non significativo, per la contribuzione ai risultati di Gruppo da parte di CiviBank, esclusivamente a partire dalla data del 30 giugno 2022.

## 3.2 Valore economico generato e distribuito

In un'ottica di continuità e di ulteriore crescita, il Gruppo si propone di consolidare il proprio impegno verso la sostenibilità e di accelerare nel percorso di responsabilità sociale e ambientale intrapreso.

Il Gruppo non si focalizza esclusivamente sugli obiettivi reddituali, ma desidera continuare nell'iter virtuoso intrapreso, volto all'ulteriore rafforzamento della solidità patrimoniale e al miglioramento del profilo di rischio e di liquidità. La sfida che il Gruppo Sparkasse si pone per i prossimi anni è rappresentata dall'innovazione e dalla valorizzazione massima delle relazioni con i clienti, nella convinzione di poter migliorare e crescere ulteriormente.

Il corretto mix fra crescita della redditività, ancora maggiore solidità patrimoniale, più efficienza e meno rischi è la soluzione che dovrebbe consentire al Gruppo di lavorare nell'interesse dei propri azionisti puntando parimenti alla creazione di valore aggiunto sostenibile e condiviso per tutti gli stakeholder.

Valore aggiunto, per il Gruppo Sparkasse, assume il significato di creazione di ricchezza non solo per gli azionisti ma, in generale, per tutto il contesto in cui lo stesso opera, considerando che il risultato positivo prodotto dal Gruppo viene successivamente distribuito tra i vari stakeholder.

Il valore aggiunto di un'azienda è costituito dalla differenza tra il totale dei ricavi e il totale dei costi per beni e servizi, ossia la differenza fra la ricchezza prodotta e i consumi che sono stati sostenuti per la sua distribuzione ai vari portatori d'interessi. In particolare, i dipendenti ricevono parte del valore aggiunto sotto forma di remunerazione diretta o indiretta, gli azionisti si attendono un ritorno economico dei propri mezzi finanziari impegnati nell'impresa, al Sistema Stato confluiscono le imposte dirette e indirette, la soddisfazione dei bisogni della collettività e dell'ambiente è resa possibile grazie a iniziative ed opere a carattere sociale e culturale ed, infine, il "sistema impresa", ottiene risorse da destinare agli investimenti e all'operatività quotidiana per consentire stabilità, crescita economica e creazione di nuova ricchezza.

In questo capitolo della Dichiarazione Non Finanziaria vengono riportati i dati attinenti alla contabilità sociale, che forniscono informazioni significative sulla ricchezza creata dal Gruppo e sulla sua destinazione nel periodo di riferimento.

Ciò premesso, il valore aggiunto rappresenta il punto di convergenza fra il bilancio consolidato e la Dichiarazione Non Finanziaria. Il bilancio consolidato riferendosi prettamente agli investitori reali e potenziali evidenzia le performance economico-finanziarie e patrimoniali di Gruppo con la rappresentazione numerica della composizione dell'utile dell'esercizio. La Dichiarazione non finanziaria, la quale si riferisce ad una pluralità di stakeholder evidenzia la formazione della ricchezza prodotta dal Gruppo e la sua distribuzione ai vari stakeholder, portando alla luce la capacità dello stesso di soddisfare anche gli interessi dei diversi soggetti con cui interagisce.

Il valore aggiunto, dal punto di vista metodologico, è ottenuto riclassificando le voci del Conto economico del bilancio consolidato del Gruppo del 2022. Le informazioni sono tratte dal bilancio consolidato redatto nel rispetto della normativa vigente.

Nella tabella di seguito riportata è illustrato il prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto, che evidenzia il valore economico generato dalla gestione e la ripartizione in termini di valore economico distribuito e trattenuto. Considerata l'operatività e la dimensione del Gruppo, non si ritiene necessario fornire evidenze separate a livello di Paese, area geografica o mercato.

Tabella 11 - Prospetto di determinazione e distribuzione del valore economico

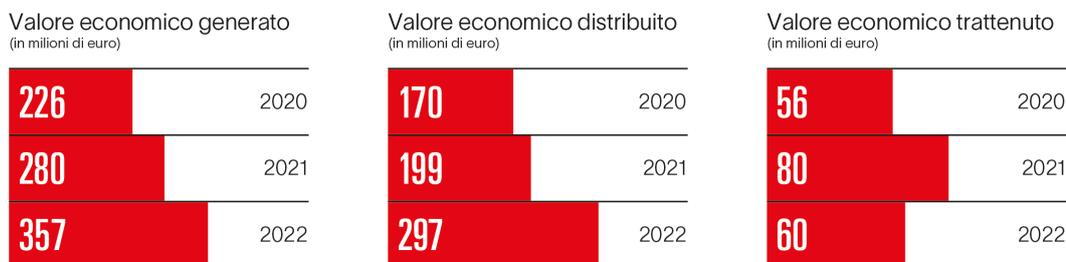
<b>Valori in migliaia di euro - Dati consolidati</b>		<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
10.	Interessi attivi e proventi assimilati	293.971	164.310	153.058
20.	Interessi passivi e oneri assimilati	-27.571	-14.947	-13.703
40.	Commissioni attive	123.012	97.658	87.378
50.	Commissioni passive	-8.146	-3.657	-4.284
70.	Dividendi e proventi simili	3.153	837	1.456
80.	Risultato netto dell'attività di negoziazione	4.898	1.505	629
90.	Risultato netto dell'attività di copertura	1.510	785	-490
100.	Utili (Perdite) da cessione o riacquisto di:	<b>-305</b>	<b>28.916</b>	<b>9.277</b>
	a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	1.791	28.428	9.068
	b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	-2.110	492	365
	c) passività finanziarie	14	-4	-156
110.	Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value	-6.181	-4.090	-4.326
130.	Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito relativo a:	<b>-43.126</b>	<b>-12.680</b>	<b>-14.504</b>
	a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	-42.892	-12.625	-14.878
	b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	-234	-55	374
140.	Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	35	-54	-30
200 a.	Acc.ti netti ai fondi per rischi ed oneri - impegni e garanzie rilasciate	-3.084	1.950	-1.435
230.	Altri oneri/proventi di gestione	13.842	17.612	13.820
250.	Utili (Perdite) delle partecipazioni	833	384	0
280.	Utili (Perdite) da cessione di investimenti	2.761	2.443	33
320.	Utile (Perdita) delle attività operative cessate al netto delle imposte	-1.332	-400	-289
340.	Utile (perdita) d'esercizio di pertinenza dei terzi	3.242	0	0
<b>A. TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO</b>		<b>356.679</b>	<b>280.188</b>	<b>280.188</b>
190.	Spese amministrative: b) altre spese amministrative (al netto di imposte indirette ed elargizioni/liberalità)	-72.256	-56.702	-51.788
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI</b>		<b>-72.256</b>	<b>-72.256</b>	<b>-51.788</b>
190.	Spese amministrative: a) spese per il personale	-143.500	-91.791	-88.393
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI E AI COLLABORATORI</b>		<b>-143.500</b>	<b>-143.500</b>	<b>-88.393</b>
	Utile distribuito agli azionisti	-21.000	20.000	-8.400
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AD AZIONISTI</b>		<b>-20.000</b>	<b>-21.000</b>	<b>-8.400</b>
	Spese amministrative: imposte indirette e tasse	-18.734	-15.455	-15.017
	Imposte sul reddito d'esercizio (quota relativa a imposte correnti,	-36.886	-12.908	-3.693
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AD AMMINISTRAZIONI</b>		<b>-55.620</b>	<b>-55.620</b>	<b>-18.710</b>
	Spese amministrative: elargizioni e liberalità	-4.668	-3.121	-3.166
	Eventuale utile destinato a beneficenza	0	0	0
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A COLLETTIVITA' E AMBIENTE</b>		<b>-4.668</b>	<b>-3.121</b>	<b>-3.166</b>
<b>B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>		<b>-297.044</b>	<b>-199.977</b>	<b>-170.457</b>
<b>C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>		<b>59.637</b>	<b>80.211</b>	<b>56.134</b>
	Utile destinato a riserve	47.025	52.609	21.903
	Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri (200. b)	5.811	2.265	6.502
	Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	16.339	12.256	11.346
	Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	5.126	3.657	2.343
	Utili (Perdite) delle partecipazioni	-833	-384	0
	Risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali	-4.728	2.427	2.150
	Rettifiche di valore di avviamento	0	0	0
	Imposte sul reddito d'esercizio	-9.103	7.381	11.890

Nella rappresentazione del valore economico non si è tenuto conto della "bargain" pari a 107,4 milioni di euro, contabilizzata nel bilancio consolidato a seguito dell'operazione di aggregazione aziendale con Banca di Cividale.

A seguito dell'aggregazione con CiviBank a decorrere dal 30 giugno 2022 il valore economico generato dal Gruppo ha raggiunto i 357 milioni di Euro. Il risultato ha pertanto beneficiato dell'entrata della controllata nel Gruppo Sparkasse. Le voci che maggiormente hanno contribuito al valore economico generato sono rappresentate dal margine di interesse e da quello da servizi, che hanno bilanciato l'incremento dei costi operativi e delle maggiori spese sostenute a fronte dell'operazione di aggregazione.

Nella figura di seguito riportata sono fornite informazioni sulla performance economica del Gruppo, evidenziando l'andamento dell'ammontare del valore generato, distribuito e trattenuto.

**Figura 4 - Valore economico generato e distribuito**



Gli indicatori riportati nella figura precedente evidenziano il perdurare e migliorare nel tempo del significativo valore economico generato e distribuito, nonostante i rilevanti incrementi dei costi operativi e degli investimenti destinati all'espansione e alla modernizzazione dell'attività del Gruppo.

Nella seguente figura è illustrata la ripartizione percentuale del valore economico tra le differenti categorie di stakeholder: fornitori, dipendenti e collaboratori, azionisti, amministrazione centrale e periferica, collettività e ambiente e sistema impresa. Inoltre, una parte del valore economico generato non viene distribuito, ma trattenuto internamente. Nello specifico si tratta delle rettifiche di valore su attività materiali e immateriali, delle imposte anticipate e differite, degli accantonamenti ai fondi e dell'utile d'esercizio da destinare a riserva.

**Figura 5 - Ripartizione del valore economico del 2022**



# — Governance e Gestione dei Rischi

# 4 Governance e gestione dei rischi

## 4.1 Governance

### 4.1.1 Modello di governance della Capogruppo

La governance (o governo societario) definisce la struttura attraverso cui sono fissati gli obiettivi della Società e organizzati i mezzi per raggiungerli, nel rispetto dei diversi portatori di interessi.

La Capogruppo svolge attività di direzione e coordinamento sulle società appartenenti al Gruppo secondo procedure e modalità formalizzate nelle diverse normative interne, e tali da garantire un adeguato presidio e coordinamento, nonché il rispetto dei principi di "corretta gestione societaria e imprenditoriale" così come previsto dall'art. 2497 c.c.

Il coordinamento del Gruppo è assicurato dal ruolo svolto dalla Cassa di Risparmio, la quale promuove l'efficienza e la valorizzazione delle singole società e, nel suo complesso, del Gruppo, salvaguardandone la stabilità e la redditività e favorendo il perseguimento di obiettivi comuni. Sono, altresì, previste adeguate modalità di raccordo tra gli organi, le strutture e le funzioni aziendali delle diverse società del Gruppo.

A tal fine, sono stati costituiti appositi Comitati interni, che operano anche a presidio del Gruppo:

- il Comitato Rischi, comitato endoconsiliare, composto da amministratori indipendenti, a presidio del sistema dei controlli interni e di rischi aziendali. Il Comitato Rischi svolge, altresì, le funzioni del Comitato Soggetti Collegati;
- il Comitato di Direzione, con funzione di indirizzo e di monitoraggio con riguardo ai piani industriali ed operativi della Cassa di Risparmio e del Gruppo, nonché di valutazione degli investimenti strategici;
- il Comitato Monitoraggio Rischi, a cui sono attribuite attività di (1) indirizzo in merito alle politiche di investimento e creditizie; (2) deliberazione in merito alla definizione dei limiti operativi; e (3) monitoraggio sull'andamento dei rischi.

Infine, per assicurare l'adeguato coordinamento tra la Capogruppo e le società controllate sono previsti e disciplinati specifici flussi informativi infragruppo, i quali favoriscono la trasmissione completa e uniforme di tutte le informazioni necessarie tra gli organi della Capogruppo e quelli delle controllate.

Il processo di gestione dei flussi informativi consente un controllo e un monitoraggio efficace, in particolare con riguardo alla conformità delle delibere assunte dalle controllate alle direttive della Capogruppo.

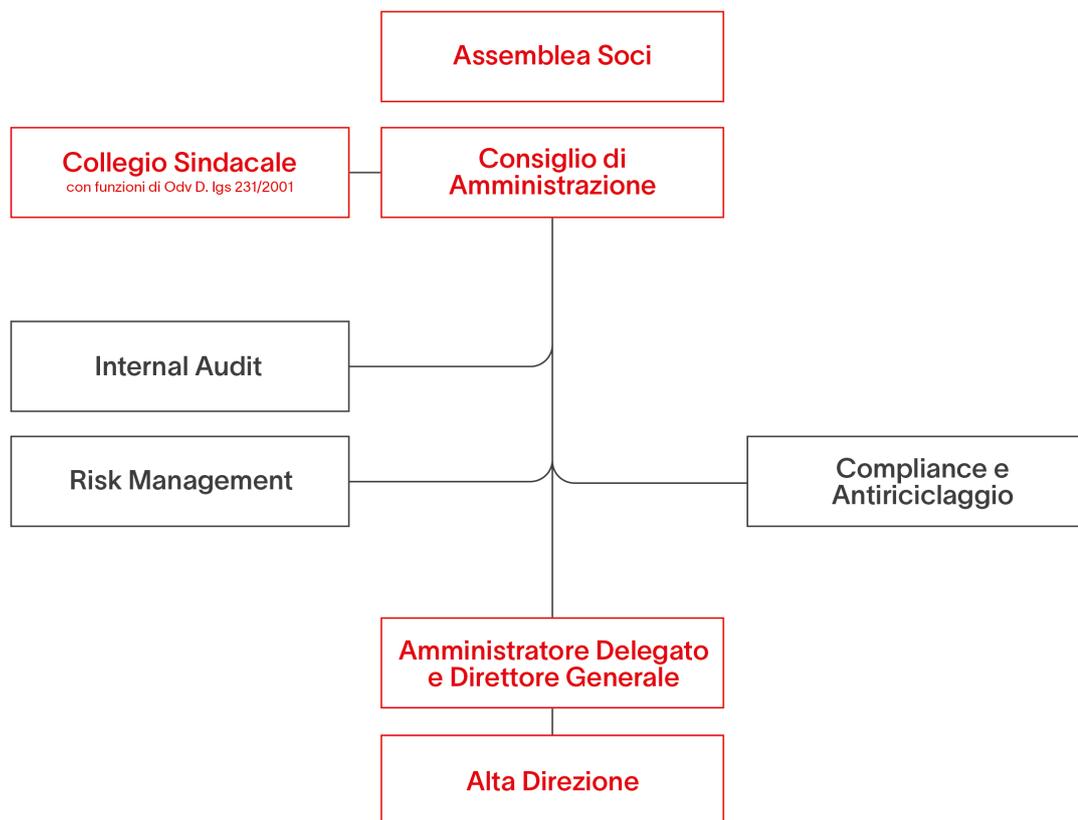
La Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A., oltre al ruolo di direzione e coordinamento del gruppo, ha adottato, fin dalla sua trasformazione in società di capitali (S.p.A.) nell'anno 1992, il modello di *governance* c.d. "tradizionale", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare, e ha deciso di mantenere questo sistema anche in seguito all'entrata in vigore della riforma di diritto societario dell'anno 2003.

Invero, nonostante la Capogruppo si presenti come una società con un unico socio di maggioranza (presenza quindi di uno stabile nucleo di maggioranza) e con il restante azionariato caratterizzato da piccoli azionisti, l'Assemblea dei soci ha sempre ritenuto di primaria importanza la sussistenza di una netta separazione tra l'attività di amministrazione e quella di controllo.

Il modello di Corporate governance della Capogruppo è conforme alla normativa vigente e, tiene conto della dimensione aziendale, dell'assetto azionario, nonché del settore di appartenenza.

Il sistema organizzativo aziendale rispetta le disposizioni di Vigilanza vigenti in materia di conformità alle norme e le disposizioni vigenti in materia di sistema organizzativo e di governo societario, di sistema di controlli interni nonché in materia di misurazione e controllo dei rischi e di prevenzione dei reati.

Figura 6- Modello di Governance della Capogruppo



### **Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci è l'organo che esprime la volontà sociale - con le modalità e sugli argomenti ad essa riservati dalla legge e dallo Statuto - le cui determinazioni vincolano tutti i soci, compresi quelli assenti o dissenzienti ed il suo funzionamento è disciplinato dalla Legge e dallo Statuto sociale agli artt.13 - 19. L'assemblea dei soci costituisce per la Società uno dei principali strumenti di confronto e dialogo con i soci nonché, nel rispetto del principio della parità informativa, un'occasione per la comunicazione di informazioni e notizie e, al contempo, rappresenta per i soci un momento di partecipazione attiva alla vita societaria e di espressione della propria volontà.

L'Assemblea è convocata dal Consiglio di amministrazione ogniqualvolta esso lo ritenga opportuno e almeno una volta l'anno, ovvero su richiesta di tanti Soci che rappresentino almeno il ventesimo del capitale sociale.

L'Assemblea, convocata almeno una volta l'anno, delibera la nomina del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale, oltre che alla trattazione degli altri argomenti posti all'ordine del giorno, all'approvazione del bilancio di esercizio.

Tra i compiti dell'Assemblea vi è anche quello di definire le politiche retributive e di eventuali compensi basati su strumenti finanziari.

### **Consiglio di amministrazione della Capogruppo**

Al Consiglio di amministrazione spettano le funzioni di supervisione strategica e di gestione. Tale organo definisce l'assetto complessivo di governo e approva l'assetto organizzativo della Banca, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze.

Il Consiglio è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, tranne quelli che spettano esclusivamente all'Assemblea in base alle disposizioni di legge e dello **Statuto**.

La funzione di gestione (attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica) è esercitata dal Consiglio di amministrazione e dall'Amministratore delegato e Direttore generale.

Periodicamente il Consiglio di amministrazione effettua una propria autovalutazione per verificare il corretto ed efficace funzionamento del Consiglio stesso e la sua adeguata composizione. In particolare, il Consiglio valuta l'adeguatezza:

- dei procedimenti assunti per la definizione della composizione del Consiglio di amministrazione rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di Legge e di Vigilanza nonché dallo Statuto;
- delle attività concretamente svolte dal Consiglio di amministrazione rispetto a quelle indicate dalle disposizioni di Legge, di Vigilanza e di Statuto che disciplinano il ruolo dello stesso Consiglio nelle diverse materie.

### **Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo**

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 22 aprile 2022 ha riconfermato l'Amministratore delegato, specificando i relativi poteri a lui delegati e, in conformità a quanto prescritto dall'art. 33 dello Statuto le cariche di Amministratore delegato e Direttore generale si cumulano nella stessa persona.

L'Amministratore delegato e Direttore generale, rappresentando il vertice della struttura interna della Capogruppo e partecipando alla funzione di gestione, sovrintende e coordina la struttura organizzativa e la gestione aziendale nell'ambito dei poteri a lui attribuiti, in conformità con gli indirizzi generali programmatici e strategici determinati dal Consiglio di amministrazione esercitando attività propositive, deliberative, informative e di supporto al Consiglio stesso nell'esercizio della funzione di gestione.

L'Amministratore delegato è per legge il **Datore di Lavoro civilistico**, responsabile degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro (**Responsabile della sicurezza sul lavoro**).

Con delibera del 20/07/2021 il Consiglio di Amministrazione ha esternalizzato la funzione di Salute e sicurezza sul lavoro alla società Sparim S.p.A. con decorrenza 1. Agosto 2021.

### **Comitato Rischi della Capogruppo**

All'interno del Consiglio di amministrazione è attualmente costituito il Comitato rischi (Comitato endo-consiliare) al quale, sono demandate, oltre alle funzioni tipiche di detto comitato derivanti dalle disposizioni di vigilanza, anche le funzioni in materia di soggetti collegati/parti correlate.

Il Comitato rischi svolge funzioni di supporto al Consiglio di amministrazione in materia di rischi e sistema di controlli interni, ed è istituito al fine di rafforzare il coordinamento, il confronto dialettico e la trasparenza tra l'Organo amministrativo e le Funzioni aziendali di controllo. Seppure interno al Consiglio di amministrazione, la costituzione del Comitato rischi non comporta in alcun modo una limitazione dei poteri decisionali e delle prerogative del Consiglio, bensì mira ad accrescere l'attenzione sull'importanza dei presidi di controllo atti a garantire che l'operatività aziendale sia in linea con le strategie e le politiche aziendali, la propensione al rischio e che sia improntata ai canoni di sana e prudente gestione.

In tale ambito, particolare attenzione è riposta dal comitato per tutte quelle attività strumentali e necessarie affinché il Consiglio possa addivenire ad una corretta ed efficace determinazione del RAF (*Risk Appetite Framework*) e delle politiche di governo dei rischi.

Nell'ambito del RAF, il Comitato svolge l'attività valutativa e propositiva necessaria affinché il Consiglio di amministrazione, come richiesto dalle disposizioni di vigilanza, possa definire e approvare gli obiettivi di rischio (*risk appetite*) e la soglia di tolleranza (*risk tolerance*).

Con riferimento alle funzioni in materia di soggetti collegati/parti correlate, il Comitato esamina e valuta le procedure predisposte per la complessiva gestione delle operazioni con soggetti collegati e le loro eventuali modifiche nel tempo, al fine di accertarne l'idoneità a conseguire gli obiettivi fissati dalle disposizioni di Banca d'Italia e di Consob nonché, esamina e valuta le proposte delle operazioni con soggetti collegati da sottoporre all'approvazione dei competenti Organi aziendali della Banca.

## **Collegio Sindacale della Capogruppo**

Al Collegio sindacale è attribuita la funzione di controllo che, secondo le disposizioni di legge e di Vigilanza, riguarda la verifica dell'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, dell'adeguatezza e della rispondenza del sistema organizzativo, contabile, di gestione dei rischi, di autovalutazione e del sistema dei controlli ai requisiti stabiliti dalle disposizioni di legge e di Vigilanza.

Inoltre, le disposizioni di legge e di Vigilanza assegnano al Collegio sindacale il compito di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF e, sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa.

Il Collegio, nell'ambito delle proprie attribuzioni, vigila sull'osservanza della normativa e sulla completezza, funzionalità e adeguatezza dei controlli in materia di antiriciclaggio. A tal fine, il Collegio valuta con particolare attenzione l'idoneità delle procedure in essere per l'adeguata verifica della clientela, la registrazione e la conservazione delle informazioni e per la segnalazione delle operazioni sospette; stimola l'azione di approfondimento dei motivi delle carenze, anomalie e irregolarità riscontrate e promuove l'adozione delle opportune misure correttive; viene sentito in merito alle decisioni concernenti la nomina del responsabile della funzione antiriciclaggio e alla definizione degli elementi dell'architettura complessiva del sistema di gestione e controllo del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

La Capogruppo ha deciso nel 2009 di dotarsi di un **Organismo di Vigilanza (O.d.V.)**, istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Dal mese di maggio 2015 la funzione di O.d.V. è stata assegnata al Collegio Sindacale della Banca per la Capogruppo e per le società controllate Sparim SpA e Sparkasse Haus Srl. Fino al mese di maggio 2022 la funzione di O.d.V. monocratico di Raetia SGR era affidata ad un consulente esterno; successivamente è stata assegnata ad un componente del Collegio Sindacale della Capogruppo.

Anche il Collegio Sindacale effettua un'autovalutazione sulla propria composizione e funzionamento.

## **4.1.2 Modello di governance di CiviBank**

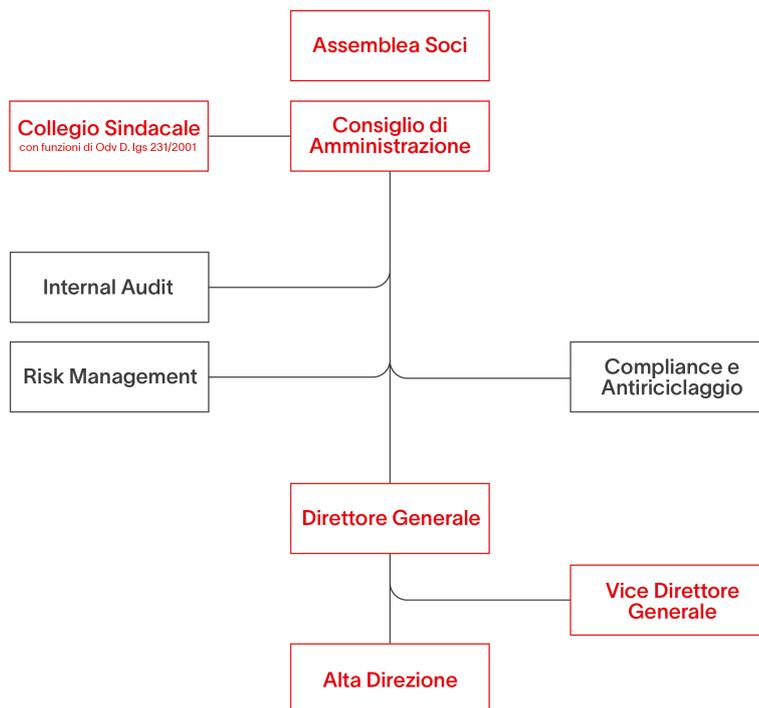
Analogamente a quanto in essere in Capogruppo, CiviBank ha adottato il modello di *governance* c.d. "tradizionale", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare, e ha deciso di mantenere questo sistema anche in seguito all'entrata in vigore della riforma di diritto societario dell'anno 2003.

Invero, nonostante la Capogruppo si presenti come una società con un socio di maggioranza (presenza quindi di uno stabile nucleo di maggioranza) e con il restante azionariato caratterizzato da piccoli azionisti, l'Assemblea dei soci ha sempre ritenuto di primaria importanza la sussistenza di una netta separazione tra l'attività di amministrazione e quella di controllo.

Il modello di Corporate governance di CiviBank è conforme alla normativa vigente e tiene conto della dimensione aziendale, dell'assetto azionario, nonché del settore di appartenenza.

Il sistema organizzativo aziendale rispetta le disposizioni di Vigilanza vigenti in materia di conformità alle norme e le disposizioni vigenti in materia di sistema organizzativo e di governo societario, di sistema di controlli interni nonché in materia di misurazione e controllo dei rischi e di prevenzione dei reati.

Figura 7 - Modello di Governance di CiviBank



### **Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci è l'organo che esprime la volontà sociale - con le modalità e sugli argomenti ad essa riservati dalla legge e dallo Statuto - le cui determinazioni vincolano tutti i soci, compresi quelli assenti o dissenzienti ed il suo funzionamento è disciplinato dalla Legge e dallo Statuto sociale agli artt. da n. 10 a n. 17.

Analogamente a quanto accade in Capogruppo, l'Assemblea dei soci costituisce per CiviBank uno dei principali strumenti di confronto e dialogo con i soci nonché, nel rispetto del principio della parità informativa, un'occasione per la comunicazione di informazioni e notizie e, al contempo, rappresenta per i soci un momento di partecipazione attiva alla vita societaria e di espressione della propria volontà.

L'Assemblea è convocata nei modi e nei termini di legge dal Consiglio di Amministrazione - oppure occorrendo dal Collegio Sindacale, nei soli casi previsti dalla legge - nel Comune ove ha sede la Società o in altro luogo indicato nell'avviso di convocazione purché in Italia.

L'Assemblea, convocata almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio, delibera la nomina del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale e del suo Presidente, oltre che alla trattazione degli altri argomenti posti all'ordine del giorno, tra cui la definizione delle politiche retributive.

### **Consiglio di amministrazione di CiviBank**

Al Consiglio di amministrazione spettano le funzioni di indirizzo e supervisione strategica. Tale organo definisce l'assetto complessivo di governo e approva l'assetto organizzativo della Banca, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze.

Il Consiglio è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca definiti nello Statuto, tranne quelli che spettano esclusivamente all'Assemblea in base alle disposizioni di legge e di Vigilanza.

La funzione di gestione (attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica) è esercitata dal Consiglio di amministrazione.

Periodicamente il Consiglio di amministrazione effettua una propria autovalutazione per verificare il corretto ed efficace funzionamento del Consiglio stesso e la sua adeguata composizione. In particolare, il Consiglio valuta l'adeguatezza:

- dei procedimenti assunti per la definizione della composizione del Consiglio di amministrazione rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di Legge e di Vigilanza nonché dallo Statuto;
- delle attività concretamente svolte dal Consiglio di amministrazione rispetto a quelle indicate dalle disposizioni di Legge, di Vigilanza e di Statuto che disciplinano il ruolo dello stesso Consiglio nelle diverse materie.

#### **Direttore Generale di CiviBank**

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 dicembre 2020 ha nominato il nuovo Direttore Generale, specificando i relativi poteri a lui delegati in conformità a quanto prescritto dall'art. 38 dello Statuto sociale.

Il Direttore Generale nel rispetto dei limiti e secondo gli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio della funzione di sovrintendenza, coordinamento esecutivo e controllo, provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, esercita i poteri in materia di erogazione del credito, di spesa e di operazioni finanziarie nei limiti assegnatigli, sovrintende all'organizzazione e al funzionamento delle reti e servizi, dà esecuzione alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nonché a quelle assunte dal Comitato Esecutivo, se nominato, ed a quelle assunte in via d'urgenza.

#### **Comitato Rischi di CiviBank**

All'interno del Consiglio di amministrazione è attualmente costituito il Comitato rischi (Comitato endo-consiliare) al quale, sono demandate, oltre alle funzioni tipiche di detto comitato derivanti dalle disposizioni di vigilanza, anche la funzione di supporto in materia di operazioni con soggetti collegati, in particolare con il compito di partecipare alla fase pre-deliberativa e di esprimere pareri motivati in merito alla delibera di operazioni con soggetti collegati, secondo la specifica disciplina regolamentare applicabile.

Analogamente a quanto accade in Capogruppo il Comitato rischi svolge funzioni di supporto al Consiglio di amministrazione in materia di rischi e sistema di controlli interni, ed è istituito al fine di rafforzare il coordinamento, il confronto dialettico e la trasparenza tra l'Organo amministrativo e le Funzioni aziendali di controllo. Seppure interno al Consiglio di amministrazione, la costituzione del Comitato rischi non comporta in alcun modo una limitazione dei poteri decisionali e delle prerogative del Consiglio, bensì mira ad accrescere l'attenzione sull'importanza dei presidi di controllo atti a garantire che l'operatività aziendale sia in linea con le strategie e le politiche aziendali, la propensione al rischio e che sia improntata ai canoni di sana e prudente gestione.

In tale ambito, particolare attenzione è riposta dal comitato per tutte quelle attività strumentali e necessarie affinché il Consiglio possa addivenire ad una corretta ed efficace determinazione del RAF (*Risk Appetite Framework*) e delle politiche di governo dei rischi.

Nell'ambito del RAF, il Comitato svolge l'attività valutativa e propositiva necessaria affinché il Consiglio di amministrazione, come richiesto dalle disposizioni di vigilanza, possa definire e approvare gli obiettivi di rischio (*risk appetite*) e la soglia di tolleranza (*risk tolerance*).

Con riferimento alle funzioni in materia di soggetti collegati/parti correlate, il Comitato esamina e valuta le procedure predisposte per la complessiva gestione delle operazioni con soggetti collegati e le loro eventuali modifiche nel tempo, al fine di accertarne l'idoneità a conseguire gli obiettivi fissati dalle disposizioni di Banca d'Italia e di Consob nonché, esamina e valuta le proposte delle operazioni con soggetti collegati da sottoporre all'approvazione dei competenti Organi aziendali della Banca.

#### **Collegio Sindacale di CiviBank**

Al Collegio sindacale è attribuita la funzione di controllo che, secondo le disposizioni di legge e di Vigilanza, riguarda la verifica dell'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, dell'adeguatezza e della rispondenza del sistema organizzativo, contabile, di gestione dei rischi, di autovalutazione e del sistema dei controlli ai requisiti stabiliti dalle disposizioni di legge e di Vigilanza.

Inoltre, le disposizioni di legge e di Vigilanza assegnano al Collegio sindacale il compito di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF e, sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa.

In particolare a mente dell'art. 34 dello Statuto sociale il Collegio, nell'ambito delle proprie attribuzioni, vigila sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del

sistema amministrativo contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione, sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario cui la Società dichiara di attenersi, sull'adeguatezza delle disposizioni eventualmente impartite dalla Società alle società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, e sugli altri atti e fatti precisati dalla legge.

Il Collegio Sindacale accerta, in particolare, l'adeguato coordinamento di tutte le funzioni e strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni, ivi compresa la Società di Revisione incaricata della revisione legale dei conti, promuovendo, se del caso, gli opportuni interventi correttivi.

Il Collegio Sindacale vigila, altresì, sull'osservanza delle regole adottate dalla Società per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate e ne riferisce nella relazione annuale all'Assemblea.

CiviBank ha deciso nel 2014 di dotarsi di un **Organismo di Vigilanza (O.d.V.)**, istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 nominando quali componenti i membri del Collegio Sindacale della Banca.

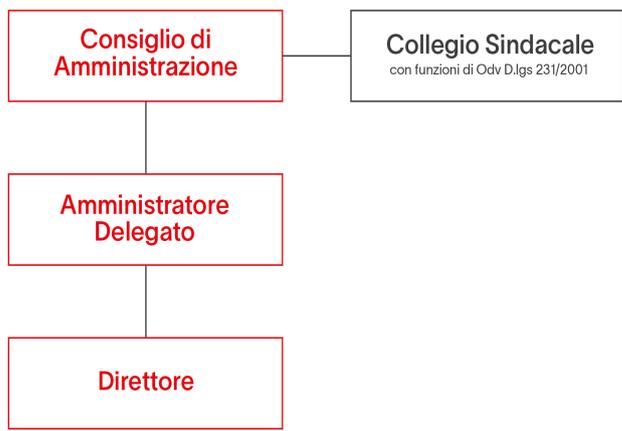
Anche il Collegio Sindacale effettua un'autovalutazione sulla propria composizione e funzionamento.

### 4.1.3 Modello di governance di Sparim S.p.A.

Con riferimento alla società controllata Sparim S.p.A., anche questa ha adottato il modello di *governance* c.d. "tradizionale", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare

**Il modello di Corporate Governance della società controllata Sparim è conforme alla normativa vigente e, tiene conto della dimensione aziendale, dell'assetto azionario, nonché del settore di appartenenza.**

Figura 8 - Modello di governance di Sparim S.p.A.



L'Assemblea dei Soci è l'organo che esprime la volontà sociale con le modalità e sugli argomenti a essi riservati dalla legge e dallo Statuto.

L'Assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta esso lo ritenga opportuno e almeno una volta l'anno, ovvero su richiesta di tanti Soci che rappresentino almeno il ventesimo del capitale sociale.

L'Assemblea, convocata almeno una volta l'anno, delibera la nomina del Consiglio di amministrazione, del Collegio sindacale, oltre che alla trattazione degli altri argomenti posti all'ordine del giorno, all'approvazione del bilancio di esercizio.

Il Consiglio di amministrazione è l'Organo che ha i più ampi poteri di amministrazione della società. È, infatti, investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione tranne quelli riservati per legge o per Statuto all'Assemblea. Il Consiglio determina, inoltre, i poteri e le attribuzioni dell'Amministratore delegato e, su proposta di quest'ultimo, del Direttore e delle Unità aziendali di Sparim in materia gestione ordinaria (spese di amministrazione, personale, firma, ecc.).

All'Amministratore delegato competono i più alti poteri di amministrazione ordinaria degli affari sociali ed in materia di personale, secondo le deleghe impartite dal Consiglio di amministrazione, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e nell'ambito del budget approvato dal C.d.A. stesso.

L'Amministratore delegato è per legge il **Datore di Lavoro civilistico**, responsabile degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro (**Responsabile della sicurezza sul lavoro**).

I poteri ed il funzionamento del Collegio Sindacale sono regolati dalle norme di legge e dello Statuto.

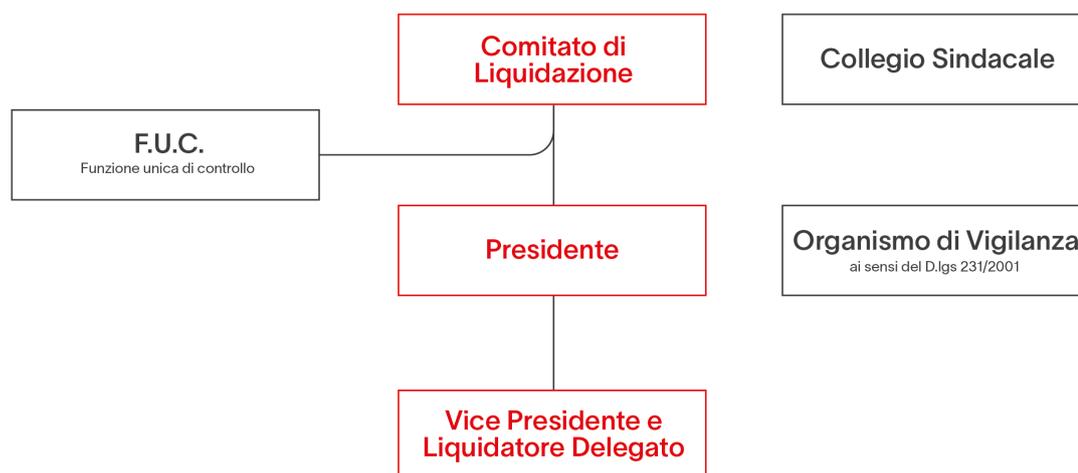
La società è dotata di un **Organismo di Vigilanza** (O.d.V.), istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. La funzione di O.d.V. è stata assegnata al Collegio Sindacale della Capogruppo.

## 4.1.4 Modello di governance di Raetia SGR SpA in liquidazione

Relativamente alla società controllata Raetia SGR S.p.A., i soci, preso atto della disposta liquidazione dei Fondi da essa gestiti (Diàphora 1 – Katikia 1 - Diàphora 3), hanno, nel corso dell'Assemblea straordinaria della SGR del 30 marzo 2012, deliberato la liquidazione della società.

Pertanto, alla luce del presente stato di liquidazione volontaria, la società presenta la seguente struttura di governance:

**Figura 9 - Modello di governance di Raetia SGR SpA in liquidazione**



Con riferimento al presente stato di liquidazione della società, all'Assemblea è attribuita la nomina dei componenti del Comitato di liquidazione della SGR nonché, l'attribuzione dei poteri e dei compiti agli stessi spettanti.

Al Comitato di liquidazione (C.d.L.) è affidato il compito di definire i rapporti inerenti all'attività sociale ossia, di compiere tutti gli atti necessari ai fini della liquidazione, in particolare gli è attribuita la possibilità di vendere anche in blocco i beni sociali, di fare transazioni e anche compromessi, fatta salva una diversa volontà da parte dell'Assemblea dei soci.

L'assemblea dei soci ha attribuito al Comitato i seguenti compiti e poteri:

- i. accertare e definire la complessiva situazione economico-patrimoniale e finanziaria della Società e, sulla scorta di tale accertamento;
- ii. redigere un piano finanziario che permetta la continuazione dell'attività della SGR in linea con quanto richiesto da Banca d'Italia.

Il Collegio sindacale ("CS"), nell'ambito della propria attività di vigilanza sul sistema di controllo interno, verifica la corretta applicazione delle misure e delle attività relative al processo di prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio, a cui la SGR è autorizzata e comunica le proprie valutazioni al CdL, affinché questo intraprenda gli eventuali provvedimenti ritenuti necessari. Inoltre, è chiamato ad esprimere un parere formale nelle situazioni in cui il C.d.L lo richieda.

La società è dotata di un **Organismo di Vigilanza monocratico** (O.d.V.), istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

## 4.1.5 Modello di governance di SPK OBG Srl

SPK OBG S.r.l. è una società a responsabilità limitata appositamente costituita per acquisire in patrimonio separato le attività cedute dalla Banca con finalità di copertura dei rischi finanziari insiti nelle Obbligazioni Bancarie Garantite emesse dalla stessa. La Banca detiene la partecipazione di controllo (60% del capitale sociale) in tale società, il restante 40% è detenuto da una Stichting di diritto olandese il cui corporate service provider è Wilmington Trust SP Services (London) Ltd. Il Consiglio di Amministrazione di SPK OBG S.r.l. è composto da tre amministratori, di cui due nominati dalla Banca.

## 4.1.6 Modello di governance di Sparkasse Haus

La società è costituita nella forma di Società a responsabilità limitata. L'Organo amministrativo è rappresentato dal Consiglio di amministrazione composto da 3 amministratori nominati con decisione dei soci. L'Organo di controllo è rappresentato dal Sindaco unico.

L'Amministratore delegato è per legge il **Datore di Lavoro civilistico**, responsabile degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro (**Responsabile della sicurezza sul lavoro**).

## 4.1.7 Governance della Corporate Social Responsibility - CSR

Gli organi aziendali svolgono congiuntamente un ruolo di indirizzo, attuazione e controllo delle politiche in materia di CSR e delle relative attività inerenti alla predisposizione e alla pubblicazione della Dichiarazione non finanziaria.

L'approvazione della politica/strategia di responsabilità sociale del Gruppo è attribuita al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. A tal riguardo si specifica che il Consiglio di amministrazione della Capogruppo ha approvato per la prima volta il Documento Policy "*Corporate Social Responsibility e Dichiarazione Non Finanziaria*" nella seduta del 23 gennaio 2018 e la versione aggiornata del documento nelle sedute del 12 marzo 2019, del 16 marzo 2020 e del 12 marzo 2021.

### **Il Consiglio di amministrazione della Capogruppo:**

- definisce le politiche in materia di CSR;
- definisce le modalità di predisposizione e pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria;
- approva annualmente gli esiti dell'analisi di materialità e la Dichiarazione Non Finanziaria nel rispetto di quanto stabilito dalle disposizioni.

**Il Collegio sindacale della Capogruppo**, con il supporto delle competenti funzioni di controllo, vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 254/2016. Gli esiti dell'attività di controllo svolta sono illustrati all'assemblea nella relazione annuale.

Il Collegio sindacale trasmette senza indugio alla Consob gli accertamenti effettuati in merito ad eventuali violazioni delle disposizioni del D. Lgs. 254/2016.

#### **L'Amministratore delegato e Direttore generale della Capogruppo:**

- cura l'attuazione delle politiche in materia di CSR;
- assicura la concreta attuazione delle attività finalizzate alla predisposizione e alla pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria.

La responsabilità dello sviluppo delle politiche in materia di CSR è attribuita alla Direzione Sviluppo Strategico che si avvale per quanto di competenza delle altre Funzioni aziendali della Capogruppo e delle altre Entità del Gruppo.

Il Servizio Organizzazione ha il compito di coordinare la predisposizione della Dichiarazione Non Finanziaria coinvolgendo, per quanto di competenza, le altre funzioni della Capogruppo e delle altre Entità del Gruppo.

Le competenti Funzioni aziendali della Capogruppo e delle altre Entità del Gruppo attuano, nel rispetto del loro ruolo e responsabilità, le politiche e le iniziative in materia di CSR.

## 4.1.8 Composizione degli Organi della Capogruppo

La Capogruppo è collocata, ai fini di vigilanza, tra le banche c.d. "intermedie" in quanto caratterizzata da un attivo di bilancio compreso tra i 5 miliardi di euro ed i 30 miliardi di euro.

Nel rispetto del limite massimo di Consiglieri per le banche c.d. "intermedie", di cui alle linee applicative ex Circolare Banca d'Italia n.285/2013, Parte Prima Tit. IV, Cap. 1, Sezione IV, il Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. attualmente in carica è composto da otto membri non esecutivi, un membro esecutivo (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e presenta le seguenti caratteristiche in termini di composizione: Avv. Gerhard Brandstätter (Presidente), Ing. Carlo Costa (Vice Presidente), Dott. Nicola Calabrò (Amministratore Delegato – Direttore Generale), Dott. Marco Carlini (Consigliere), Dott. Christoph Rainer (Consigliere), , Dott. Klaus Vanzi (Consigliere), Prof.ssa Margareth Helfer (Consigliera), Dott.ssa Evelyn Kirchmaier (Consigliera), Dott.ssa Astrid Marinelli (Consigliera).

L'attuale composizione prevede, altresì, tre consiglieri indipendenti Klaus Vanzi, Margareth Helfer e Astrid Marinelli.

L'attuale composizione dell'organo è frutto del rinnovamento che ha segnato la Cassa di Risparmio a partire dal 2014: tra gli odierni consiglieri, infatti, quattro hanno assunto per la prima volta la carica nell'aprile 2014, uno nell'aprile 2015 e uno nel marzo 2016, per poi essere riconfermati in occasione dell'Assemblea Soci del 9 aprile 2019 nonché in quella del 22 aprile 2022; infine, le tre consigliere sono state nominate nell'Assemblea del 22 aprile 2022.

Nella successiva tabella sono illustrate le caratteristiche in termini di composizione dell'Organo di governo della Capogruppo.

**Tabella 12 - Composizione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**

Componenti Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	31/12/2022			31/12/2021			31/12/2020		
	Uomo	Donne	Totale	Uomo	Donne	Totale	Uomo	Donne	Totale
<b>Titolo di Studio</b>									
Diploma di istruzione secondaria	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Laurea in discipline economiche, giuridiche, bancarie o assicurative	5	2	7	6	1	7	6	1	7
Laurea in altre discipline	1	1	2	1	0	1	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>Fasce di età</b>									
< 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50	1	2	3	1	1	2	1	1	2
>50	5	1	6	7	0	7	7	0	7
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>Indipendenti*</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Espressione della minoranza</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

\* Requisiti di indipendenza ai sensi della normativa vigente e dello Statuto.

In merito alle cariche sociali ricoperte dai membri del Consiglio di Amministrazione, si segnala che:

- Gerhard Brandstätter ricopre n. 10 cariche sociali;
- Carlo Costa ricopre n. 6 cariche sociali;
- Nicola Calabrò ricopre n. 3 cariche sociali;
- Klaus Vanzi ricopre n. 7 cariche sociali;
- Christoph Rainer ricopre n. 5 cariche sociali;
- Marco Carlini ricopre n. 9 cariche sociali;
- Astrid Marinelli ricopre n. 11 cariche sociali;
- Margareth Helfer ricopre n. 1 carica sociale;
- Evelyn Kirchmaier ricopre n. 5 cariche sociali.

I componenti del Consiglio di Amministrazione restano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi secondo la durata stabilita dall'assemblea all'atto della nomina, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica e sono rieleggibili. La cessazione dei Consiglieri di Amministrazione per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Consiglio è ricostituito

Previa determinazione del numero degli amministratori, l'Assemblea ordinaria procede all'elezione degli amministratori sulla base di liste presentate dai soci, nelle quali devono essere indicati, in ordine progressivo, almeno uno e non più di tredici candidati. Hanno diritto di presentare una lista i soci che, da soli o insieme ad altri soci, rappresentino almeno il 2,5% del capitale sociale.

Le liste che superano otto candidati devono rispettare la composizione qualitativa del Consiglio di amministrazione identificata preventivamente dal Consiglio in conformità alle vigenti disposizioni e portata in tempo utile a conoscenza dei soci, ivi compreso il rispetto dell'equilibrio tra i generi e, per quanto possibile, della rappresentatività territoriale e linguistica del territorio di insediamento della banca. Il Consiglio di amministrazione verifica successivamente alla nomina la rispondenza della composizione qualitativa ritenuta ottimale con quella effettiva risultante dal processo di nomina.

Si rammenta che i componenti cessano dal loro ufficio, oltre che per scadenza di mandato, nelle ipotesi di decadenza, revoca, morte e rinuncia alla carica di componente del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, per lo svolgimento del proprio ruolo e delle relative attività assegnate dalle richiamate disposizioni di Vigilanza, di Legge e di Statuto, è convocato periodicamente dal Presidente in apposite sedute da tenersi secondo le modalità previste dallo Statuto.

Nel corso dell'esercizio 2022 sono state convocate 34 riunioni del Consiglio di Amministrazione regolarmente costituite alle quali hanno partecipato i nove membri con un numero di assenze pari a 11 nell'anno, equivalente ad

un tasso di presenza del 96% su base annua. Tale grado di partecipazione e approfondimento è stato possibile anche grazie al congruo anticipo con cui sono avvenute le convocazioni e alla completezza e puntualità con cui è stata fornita la documentazione relativa agli argomenti da trattare; il Consiglio di fatto si è riunito con cadenza quindicinale.

Alla luce degli esiti del processo di autovalutazione, la composizione quali-quantitativa, l'aggiornamento professionale e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione risultano adeguati in termini sia di efficienza che di efficacia. Analogo giudizio può essere espresso con riguardo al Comitato Rischi e al rapporto del Consiglio di Amministrazione con gli altri organi e le altre società del Gruppo.

Con riferimento alle specifiche caratteristiche dell'organo di supervisione strategica, sono state considerate, in particolare, la composizione quali-quantitativa, il grado di diversità e di preparazione professionale in merito alle aree tematiche rilevanti, il bilanciamento garantito nei diversi ruoli dei componenti dell'organo e l'aggiornamento professionale dei consiglieri. In tale contesto è emerso, da un punto di vista quantitativo, un concorde giudizio di adeguatezza della composizione dell'organo di supervisione strategica sia in termini quantitativi che per la diversificazione delle competenze dei componenti. Per altro verso, la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione presenta un grado di professionalità nel complesso adeguato dei singoli consiglieri, maturato nel corso di esperienze lavorative e professionali di durata pluriennale con riferimento alle aree tematiche di particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione, nonché una opportuna diversificazione nelle competenze presenti in Consiglio di Amministrazione capace di assicurare un presidio adeguato in merito ai diversi ambiti di attività rilevanti e una adeguata pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni.

Inoltre, alla luce di quanto emerso dalle valutazioni dei consiglieri, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno che siano offerti strumenti di approfondimento e incontri formativi capaci di aumentare la consapevolezza dell'organo in merito ad alcune tematiche specifiche, particolarmente rilevanti per l'attuale congiuntura della Cassa di Risparmio, nonché per far accrescere le conoscenze e le competenze collettive del Consiglio stesso.

Nello specifico, per quanto riguarda l'aggiornamento professionale nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di formazione volto ad assicurare un aggiornamento e un approfondimento in ordine alle competenze tecniche dei propri membri così da garantire una maggiore consapevolezza nello svolgimento del loro ruolo. In particolare, tale piano è stato predisposto tenendo in considerazione gli esiti della precedente autovalutazione, nonché le sessioni formative già svolte nel 2021.

La formazione 2022 ha previsto quattro sedute di *induction* per il Consiglio di Amministrazione - con la partecipazione dei componenti del Collegio Sindacale - che hanno avuto ad oggetto, rispettivamente: (1) AIRB (Advanced Internal Rating Based); (2) ESG (Environmental, Social and Governance); (3) Gruppi bancari - attività di direzione e coordinamento di società ai sensi dell'art. 2497 c.c.; (4) le novità normative nel settore bancario - interventi anticorruzione.

Non solo grazie alle formazioni ma anche ad alcuni interventi in occasione delle sedute del Consiglio di Amministrazione, sono state approfondite le tematiche ESG, in modo da far progredire le competenze necessarie in materia di sostenibilità. Nei suddetti interventi è stato affrontato l'argomento sottolineando l'importanza che gli aspetti ambientali, sociali e di governance avranno nel tempo, analizzando al contempo i requisiti ESG, con l'intento di aumentare la consapevolezza circa la necessità di implementare le necessarie iniziative per far evolvere il contesto operativo in linea con le evoluzioni normative.

Inoltre, si segnala che sono presenti competenze diffuse in materia di ESG all'interno del Consiglio di Amministrazione.

I tre componenti il Collegio sindacale hanno partecipato alle riunioni del Consiglio di amministrazione con un numero di assenze individuali pari a 5 (riferite ad un sindaco o due assenti durante la stessa seduta, mentre l'altro o gli altri due sono presenti) nell'arco di un anno, equivalente ad un tasso di presenza del 95% su base annua.

Costituito in conformità con le previsioni di legge e regolamentari, l'attuale Collegio Sindacale della Cassa di Risparmio è così composto: Martha Florian von Call (Presidente), Prof. Massimo Biasin (Sindaco effettivo), Dott. Avv. Claudia Longi (Sindaco effettivo); in aggiunta, quali Sindaci supplenti, sono stati nominati la Dott.ssa Laura Galleran (Sindaco supplente) e il Dott. Christian Pillon (Sindaco supplente).

**Tabella 13 - Composizione del Collegio Sindacale della Capogruppo (membri effettivi)**

Componenti Sindacale Capogruppo	Collegio della	31/12/2022			31/12/2021			31/12/2020		
		Uomo	Donne	Totale	Uomo	Donne	Totale	Uomo	Donne	Totale
<b>Titolo di Studio</b>										
Laurea in discipline economiche, giuridiche, bancarie o assicurative		1	1	2	2	0	2	2	0	2
Altri titoli di studio		0	1	1	0	1	1	0	1	1
<b>Fasce di età</b>										
<30		0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50		0	0	0	0	0	0	0	0	0
>50		1	2	3	2	1	3	2	1	3
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

I componenti del Collegio Sindacale restano in carica per tre esercizi e la scadenza dell'incarico è fissata nella data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. In questo caso, la cessazione dei sindaci per scadenza ha effetto dal momento in cui il Collegio sindacale è ricostituito. L'incarico può essere rinnovato. La cessazione dall'ufficio può avvenire anche per revoca o rinuncia.

Due degli attuali sindaci sono stati nominati per la prima volta tra il 2014 e il 2016; in data 9 aprile 2019, l'Assemblea degli azionisti ha confermato la precedente composizione del Collegio sindacale della Cassa di Risparmio. In data 22 aprile 2022 i suddetti sindaci sono stati riconfermati e contestualmente sono stati nominati un nuovo sindaco e i due nuovi sindaci supplenti.

I membri del Collegio Sindacale possiedono i necessari requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e soddisfano i criteri di competenza e correttezza, nel contempo dedicando il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico.

Nel corso dell'esercizio 2022 si sono tenute 29 riunioni del Collegio Sindacale a gran parte delle quali hanno partecipato tutti i componenti dell'organo (solo in due occasioni un membro è risultato assente). Le riunioni sono state regolarmente convocate con l'indicazione di uno specifico ordine del giorno, la frequenza delle riunioni dell'organo di controllo ha consentito di esercitare una verifica costante sulle attività della Cassa di Risparmio e del Gruppo e di assicurare nel continuo un'interlocuzione con il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Comitato Rischi e il Consiglio di Amministrazione. Nel contempo, il Collegio Sindacale: (1) ha svolto un'ampia e articolata attività di controllo in merito alla predisposizione o aggiornamento del Piano strategico e del Budget, alla redazione del Bilancio e degli altri documenti contabili, nonché con riguardo a specifiche iniziative della banca; (2) nell'ambito di un costante coordinamento e confronto con le funzioni di controllo ha garantito l'adeguato presidio dei rischi, con uno specifico monitoraggio in materia di ICAAP/ILAAP, RAF, Recovery plan (BRRD) e la Dichiarazione Non Finanziaria; (3) ha ricevuto costanti e adeguati flussi informativi dalle diverse divisioni della Cassa di Risparmio e a livello di Gruppo; (4) ha svolto diverse sessioni formative al fine di approfondire alcuni temi di interesse e ricevere aggiornamenti in ordine a specifiche tematiche.

L'organo con funzione di controllo si avvale delle strutture e delle funzioni di controllo interne per svolgere e indirizzare le proprie verifiche e gli accertamenti necessari. A tal fine, il Collegio Sindacale ha ricevuto costanti flussi informativi dalla funzione di Risk Management, dalla funzione di Compliance e Antiriciclaggio, dalla funzione di Internal Audit, nonché dal Revisore legale dei Conti.

Il Collegio Sindacale svolge, altresì, la funzione di Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/2001.

A seguito del positivo esito dell'offerta pubblica di acquisto conclusa nella prima metà del 2022, Civibank è entrata a far parte del Gruppo bancario Cassa di Risparmio. Fermo che il processo di integrazione è tuttora in corso, il Collegio Sindacale ha voluto assicurare sin da subito il coordinamento con l'organo di controllo di Civibank anche al fine di esercitare la propria funzione in una prospettiva di gruppo.

Come di consueto, in conformità alle previsioni regolamentari, il Collegio Sindacale ha svolto il processo di autovalutazione in merito alla composizione e al funzionamento dell'organo. All'esito di tale processo, il Collegio Sindacale risulta dotato di una composizione adeguata rispetto alle funzioni e ai compiti da svolgere e nell'operato complessivo dell'organo di controllo risulta adeguato in termini sia di efficienza che di efficacia.

Nel corso del 2022, il Collegio sindacale ha seguito un piano di formazione volto ad assicurare un aggiornamento e un approfondimento in ordine alle competenze tecniche dei membri dell'organo con funzione di controllo così da garantire una maggiore consapevolezza nello svolgimento del loro ruolo.

In primo luogo, i sindaci hanno partecipato a due sedute di induction, che hanno avuto ad oggetto, rispettivamente: (1) alcuni approfondimenti su diversi temi, quali gli orientamenti in materia di valutazione di appropriatezza e la disciplina della mera esecuzione di ordini ai sensi di MIFID II, le consultazioni Consob in materia di Regolamento Intermediari e sulla disciplina di adeguatezza, gli RTS relativi al Regolamento (UE) 2019/2088 avente per oggetto l'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR); (2) le funzioni, i compiti e le modalità operative dell'azione del Collegio Sindacale di una banca, in particolare a beneficio del nuovo membro dell'organo di controllo, e con un approfondimento sulla disciplina a livello di Gruppo e dei compiti del Collegio Sindacale di una Capogruppo bancaria.

A queste sessioni formative si aggiungono anche quelle previste per il Consiglio di Amministrazione (vedi sopra) cui i sindaci hanno sempre partecipato.

Alla luce dell'attività svolta dall'organo e delle situazioni che hanno interessato la Cassa di Risparmio nel corso dell'ultimo anno, il Collegio sindacale ha identificato i principali ambiti per i quali si rende opportuno un costante aggiornamento e approfondimento; tali indicazioni costituiscono le direttrici sulla base delle quali possono pianificarsi gli incontri formativi per l'anno 2023, alcuni dei quali potranno essere svolti in condivisione con il Consiglio di amministrazione.

In conformità con la normativa secondaria (Disposizioni di Vigilanza, Parte I, Tit. IV, Cap. 1, Sez. IV), quale banca di dimensioni intermedie, la Cassa di Risparmio ha istituito il Comitato Rischi.

A tale comitato sono attribuite funzioni di supporto all'organo con funzione di supervisione strategica in materia di rischi e sistema di controlli interni. Il Comitato Rischi è l'unico comitato endo-consiliare istituito. Esso svolge, altresì, le funzioni di Comitato Soggetti Collegati. È composto dai seguenti tre componenti effettivi nominati dal Consiglio di Amministrazione secondo le disposizioni statutarie vigenti:

- Dott. Klaus Vanzi; che svolge funzioni di Presidente
- Prof.ssa Margareth Helfer
- Dott.ssa Astrid Marinelli

Il Comitato è composto esclusivamente da Amministratori indipendenti ed i componenti devono possedere conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti al rischio della Banca.

I componenti del Comitato restano in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. In assenza di una specifica diversa determinazione, ciascun componente del Comitato resta in carica per tutto il mandato del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto a nominarlo.

I componenti cessano dal loro ufficio, oltre che per scadenza di mandato, nelle ipotesi di decadenza, revoca e rinuncia alla carica di componente del Comitato

Nel corso dell'esercizio 2022 sono state convocate 22 riunioni del Comitato rischi regolarmente costituite alle quali hanno partecipato i tre componenti del Comitato con un numero di assenze pari a 1 nell'anno, equivalente ad un tasso di presenza del 98% su base annua. Il Comitato di fatto si è riunito di norma con cadenza quindicinale con due eccezioni nei mesi di maggio e luglio, nei quali il Comitato Rischi si è riunito tre volte. I tre componenti del Collegio sindacale hanno partecipato alle riunioni del Comitato rischi con un numero di assenze pari a 1 nell'anno, equivalente ad un tasso di presenza del 98% su base annua.

### **Composizione delle altre entità del Gruppo**

Relativamente agli Organi di governo delle società controllate Sparim S.p.A., Raetia SGR S.p.A. e SPK OBG srl si forniscono le seguenti informazioni:

- il Consiglio di Amministrazione di Sparim S.p.A. risulta composto da tre componenti, che sono anche membri del C.d.A. della Capogruppo;
- il Comitato dei Liquidatori di RAETIA SGR S.p.A. risulta composto da due componenti;

- il Consiglio di Amministrazione di SPK OBG srl si compone di tre membri, di cui due sono anche dirigenti della Capogruppo, uno di questi in particolare ricopre la carica di Presidente del C.d.A di SPK OBG srl;
- il Consiglio di Amministrazione di SPK HAUS S.r.l. risulta composto da tre componenti, di cui due sono anche membri del C.d.A. della Capogruppo. La società non fa parte del Gruppo bancario.

I componenti del Collegio sindacale della Capogruppo formano anche i Collegi delle società controllate Sparim S.p.A. e Raetia SGR S.p.A., mentre in Sparkasse Haus S.r.l. il Presidente del Collegio sindacale della Capogruppo ricopre la carica di Sindaco unico.

## 4.1.9 Composizione degli Organi di CiviBank

Nel rispetto delle previsioni di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima Tit. IV, Cap. 1, Sezione IV, il Consiglio di Amministrazione della Banca di Cividale Spa attualmente in carica è composto da membri non esecutivi e presenta le seguenti caratteristiche in termini di composizione:

Dott.ssa Alberta Gervasio (Presidente), Avv. Bulgarelli Aldo (Vice Presidente), Avv. Guglielmo Pelizzo (Vice Presidente), Avv. Gerhard Brandstätter (consigliere), Dott. Nicola Calabrò (consigliere), Ing. Carlo Costa (consigliere), Dott.ssa Glavina Lidia (consigliere), Dott. Marano Antonio (consigliere), Dott. Andrea Stedile (consigliere)

L'attuale composizione prevede, altresì, tre consiglieri indipendenti Aldo Bulgarelli, Lidia Glavina e Antonio Marano. L'attuale composizione dell'organo è frutto del rinnovamento che ha fatto seguito al perfezionamento dell'OPA e della conseguente acquisizione del controllo di Sparkasse su CiviBank. Ed invero il cambio della guardia è stato sancito formalmente dall'assemblea dei soci tenutasi il 06 giugno 2022 che ha visto l'elezione della lista presentata da Sparkasse.

In particolare, tra gli odierni consiglieri, infatti, ben sette hanno assunto per la prima volta la carica nel 2022. Nella successiva tabella sono illustrate le caratteristiche in termini di composizione dell'Organo di governo di CiviBank

**Tabella 12 bis - Composizione del Consiglio di Amministrazione di CiviBank**

Consiglio di Amministrazione di CiviBank	31/12/2022		
	Uomo	Donne	Totale
<b>Titolo di Studio</b>			
Diploma di istruzione secondaria	0	0	0
Laurea in discipline economiche, giuridiche, bancarie o assicurative	2	2	4
Laurea in altre discipline	5	0	5
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>Età</b>			
< 30	0	0	0
30-50	0	0	0
> 50	7	2	9
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>Indipendenti*</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Espressione della minoranza</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* Requisiti di indipendenza ai sensi della normativa vigente e dello Statuto.

Gli amministratori durano in carica per un periodo non superiore a 3 (tre) esercizi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina, e sono rieleggibili. Gli Amministratori scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, salvo le cause di cessazione e di decadenza previste dalle disposizioni di legge e regolamentari pro tempore vigenti e applicabili e dallo Statuto.

Si rammenta che i componenti cessano dal loro ufficio, oltre che per scadenza di mandato, nelle ipotesi di decadenza, revoca e rinuncia alla carica di componente del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, per lo svolgimento del proprio ruolo e delle relative attività assegnate dalle richiamate disposizioni di Vigilanza, di Legge e di Statuto, è convocato periodicamente dal Presidente in apposite sedute da tenersi secondo le modalità previste dallo Statuto.

Nel corso dell'esercizio 2022 sono state convocate 33 riunioni del Consiglio di Amministrazione regolarmente costituite alle quali i consiglieri hanno partecipato con un numero di assenze pari a 15 nell'anno, equivalente ad un tasso di presenza del 95% su base annua. Tale grado di partecipazione e approfondimento è stato possibile anche grazie all'impegno dedicato da ciascun esponente all'incarico nonché alla tempestività delle convocazioni.

Alla luce degli esiti del processo di autovalutazione, la composizione quali-quantitativa, l'aggiornamento professionale e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione risultano adeguati in termini sia di efficienza che di efficacia. Analogo giudizio può essere espresso con riguardo al Comitato Rischi e al rapporto del Consiglio di Amministrazione con gli altri organi.

Con riferimento alle specifiche caratteristiche dell'organo di supervisione strategica, sono state considerate, in particolare, la composizione quali-quantitativa, il grado di diversità e di preparazione professionale in merito alle aree tematiche rilevanti, il bilanciamento garantito nei diversi ruoli dei componenti dell'organo e l'aggiornamento professionale dei consiglieri. In tale contesto è emerso, da un punto di vista quantitativo, un concorde giudizio di adeguatezza della composizione dell'organo di supervisione strategica sia in termini quantitativi che per la diversificazione delle competenze dei componenti. Per altro verso, la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione presenta un grado di professionalità nel complesso adeguato dei singoli consiglieri, maturato nel corso di esperienze lavorative e professionali di durata pluriennale con riferimento alle aree tematiche di particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione, nonché una opportuna diversificazione nelle competenze presenti in Consiglio di Amministrazione capace di assicurare un presidio adeguato in merito ai diversi ambiti di attività rilevanti e una adeguata pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni.

Inoltre, alla luce di quanto emerso dalle valutazioni dei consiglieri, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno che siano offerti strumenti di approfondimento e incontri formativi capaci di aumentare la consapevolezza dell'organo in merito ad alcune tematiche specifiche, particolarmente rilevanti.

Nello specifico, per quanto riguarda l'aggiornamento professionale nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di formazione volto ad assicurare un aggiornamento e un approfondimento in ordine alle competenze tecniche dei propri membri così da garantire una maggiore consapevolezza nello svolgimento del loro ruolo. In particolare, tale piano è stato predisposto tenendo in considerazione gli esiti della precedente autovalutazione, nonché le sessioni formative già svolte nel 2020.

La formazione 2022 ha previsto le seguenti sedute di induction per il Consiglio di Amministrazione - con la partecipazione dei componenti del Collegio Sindacale - che hanno avuto ad oggetto, rispettivamente:

- 1) formazione Esg
- 2) presentazione della struttura della Banca, scenario di riferimento, posizionamento della Banca per dimensione e tipologia di clienti serviti, evoluzione attesa per soggetti comparabili, Piano industriale, Budget e obiettivi commerciali
- 3) presentazione delle Direzioni Credito, Npl, Finanza e Operations con illustrazione delle rispettive operatività e numeri gestiti
- 4) la Disciplina di Vigilanza
- 5) governance in Banca, ruolo del cda
- 6) evoluzione scenari economici e impatto sul sistema bancario
- 7) la digitalizzazione dei processi aziendali

Per la Presidente è stato altresì avviato un corso altamente specialistico in materia di Risk Management.

I tre componenti il Collegio sindacale hanno partecipato alle riunioni del Consiglio di amministrazione con un numero di assenze complessivamente pari a 12 (riferite ad un sindaco, presenti gli altri due) nell' arco di un anno, equivalente ad un tasso di presenza dell'87% su base annua.

Costituito in conformità con le previsioni di legge e regolamentari, l'attuale Collegio Sindacale di CiviBank è così composto: Boscolo dott. Pompeo (Presidente), Miani dott. Massimo (Sindaco effettivo) e Gianluca dott. Pico

(Sindaco effettivo); in aggiunta, quali Sindaci supplenti, sono stati nominati il dott. Andrea Volpe e la dott.ssa Chiara Repetti.

**Tabella 13 bis – Composizione del Collegio Sindacale di CiviBank**

Componenti Collegio Sindacale di CiviBank	31/12/2022		
	Uomo	Donne	Totale
<b>Titolo di Studio</b>			
Laurea in discipline economiche, giuridiche, bancarie o assicurative	2	0	2
Laurea in altre discipline	1	0	1
<b>Fasce di età</b>			
<30	0	0	0
30-50	0	0	0
>50	3	0	3
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

I Sindaci durano in carica per un periodo di 3 (tre) esercizi e sono rieleggibili. I Sindaci scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. L'incarico può essere rinnovato. La cessazione dall'ufficio può avvenire anche per revoca o rinuncia. L'attuale Collegio Sindacale è stato nominato nel 2020.

I membri del Collegio Sindacale possiedono i necessari requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e soddisfano i criteri di competenza e correttezza, nel contempo dedicando il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico.

Nel corso dell'esercizio 2022 si sono tenute 17 riunioni del Collegio Sindacale. La frequenza delle riunioni dell'organo di controllo ha consentito di esercitare una verifica costante sulle attività della Banca di Cividale Spa e di assicurare nel continuo un'interlocuzione con il Presidente, il Direttore Generale, il Comitato Rischi e il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale svolge, altresì, la funzione di Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/2001.

Come di consueto, in conformità alle previsioni regolamentari, il Collegio Sindacale ha svolto il processo di autovalutazione in merito alla composizione e al funzionamento dell'organo. All'esito di tale processo, il Collegio Sindacale risulta dotato di una composizione adeguata rispetto alle funzioni e ai compiti da svolgere e nell'operato complessivo dell'organo di controllo risulta adeguato in termini sia di efficienza che di efficacia.

Nel corso del 2022 il Collegio sindacale ha partecipato alle sessioni di induction previste per il Consiglio di amministrazione.

CiviBank ha altresì istituito il Comitato Rischi.

A tale comitato sono attribuite funzioni di supporto all'organo con funzione di supervisione strategica in materia di rischi e sistema di controlli interni. Il Comitato Rischi è l'unico comitato endo-consiliare istituito. Esso svolge, altresì, le funzioni in materia di operazioni con Soggetti Collegati. È composto dai seguenti tre componenti effettivi nominati dal Consiglio di Amministrazione secondo le disposizioni statutarie vigenti:

- dott. Antonio Marano; che svolge funzioni di Presidente
- avv. Aldo Bulgarelli;
- dott.ssa Lidia Glavina.

Il Comitato è composto esclusivamente da Amministratori indipendenti ed i componenti devono possedere conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti al rischio della Banca.

I componenti del Comitato restano in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. In assenza di una specifica diversa determinazione, ciascun componente del Comitato resta in carica per tutto il mandato del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto a nominarlo.

I componenti cessano dal loro ufficio, oltre che per scadenza di mandato, nelle ipotesi di decadenza, revoca e rinuncia alla carica di componente del Comitato

Il Comitato nella sua nuova e attuale composizione si è riunito 6 volte nel corso del 2022 a decorrere dal mese di settembre 2022; alle riunioni del Comitato rischi hanno partecipato i tre componenti del Comitato con un numero di assenze pari a 1 nell'anno, equivalente ad un tasso di presenza del 94%. Il Comitato di fatto si riunisce con cadenza quindicinale. Il Collegio sindacale partecipa alle riunioni del Comitato rischi.

### ***Composizione delle altre entità partecipate da CiviBank***

Relativamente agli Organi di governo delle società partecipate da CiviBank S.p.A. in misura significativa, si forniscono le seguenti informazioni:

- il Consiglio di Amministrazione di Acirent Srl risulta composto da tre componenti, di cui un dipendente di CiviBank ricopre la carica di consigliere delegato;
- il Consiglio di Amministrazione di Helpline Spa risulta composto da cinque, di cui un componente è anche membro del C.d.A. di CiviBank;
- per la società CiviEsco Srl è stato nominato un liquidatore.

I componenti il Collegio sindacale di CiviBank non formano anche i Collegi delle società partecipate, mentre il Sindaco Effettivo dott. Gianluca Pico ricopre la carica di Sindaco Effettivo in Acirent Srl.

## 4.2 Sistema dei controlli interni

Per assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, il Gruppo ha nel tempo definito ed aggiornato il proprio sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi che rappresenta un elemento fondamentale del complessivo sistema aziendale dell'intero Gruppo. Con specifico riferimento ai rischi connessi ai temi non finanziari e che derivano dalle attività del Gruppo, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali si rimanda alla Tabella n. 7 riportata nel capitolo 2 "Stakeholder e Matrice di materialità".

Tale sistema è organizzato per migliorare la redditività, proteggere la solidità patrimoniale ed assicurare la conformità alla normativa, esterna e interna, ed ai codici di condotta. Viene così promossa la trasparenza verso il mercato attraverso il presidio dei rischi assunti dal Gruppo e, più in generale, si assicura che l'attività aziendale sia in linea con le strategie e con la dichiarazione di propensione al rischio di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha la responsabilità del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi in relazione al quale ne definisce le linee di indirizzo e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi afferenti al Gruppo risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, contribuendo ad una conduzione dell'impresa coerente con le strategie e gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione nonché con la dichiarazione di propensione al rischio di Gruppo.

Il sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative, che consentono al Gruppo di conseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare che vengano rispettate le strategie e politiche aziendali;
- contenere il rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo (RAF);
- prevenire il rischio che il Gruppo sia coinvolto, anche involontariamente, in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura ed il finanziamento al terrorismo);
- conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardare il valore delle attività e la protezione dalle perdite;

- assicurare l'affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- assicurare la conformità delle operazioni con tutto l'apparato normativo esistente.

Nel rispetto delle disposizioni di vigilanza, la Capogruppo ha definito per il Gruppo nel suo insieme e per le singole componenti dello stesso un **sistema organizzativo aziendale** costituito da:

- variabili organizzative (Direzione generale/rete territoriale, figure professionali, deleghe);
- singoli processi necessari per assicurare la funzionalità delle predette variabili organizzative.

Ogni processo è suddiviso in "fasi" e ciascuna fase in "sottofasi" da porre in essere per lo svolgimento della fase stessa. Per ogni sottofase sono quindi disciplinati gli adempimenti da porre in essere per la concreta applicazione dei criteri.

Ciò consente di individuare, per ciascuna disposizione di legge e di vigilanza, vigente o di tempo in tempo emanata, le specifiche responsabilità applicabili alle diverse unità organizzative del Gruppo e delle sue componenti e di riferirle ai pertinenti processi. Le complessive attività che il Gruppo e le sue componenti sono chiamati a svolgere per conseguire gli obiettivi aziendali, nel rispetto delle disposizioni di legge e di vigilanza e, quindi, in un'ottica di sana e prudente gestione, sono declinate all'interno della tassonomia dei processi.

Il sistema organizzativo aziendale è inoltre completato dai Regolamenti di Organi e Comitati di gestione, dai Regolamenti Generali aziendali, dalla Policy di direzione e coordinamento della Capogruppo sulle Società Controllate, nonché dal Regolamento di Gruppo Progetto di Governo Societario.

Sparkasse ha pertanto rafforzato il proprio impianto documentale volto ad assicurare la *Governance* della controllata mediante la pubblicazione di disposizioni in materia di riporti funzionali per assicurare un regolare e proficuo svolgimento dell'operatività aziendale e la condivisione dei principi e linee guida per favorire l'allineamento di tutte le funzioni aziendali impattate dal Programma di integrazione.

In aggiunta Sparkasse, con la pubblicazione della Policy "Attività di direzione e coordinamento della Capogruppo sulle Società Controllate":

- ha delineato il quadro normativo di riferimento e di governo per il Gruppo finalizzato ad assicurare il corretto e regolare funzionamento, caratterizzato per il comune disegno imprenditoriale, la forte coesione al proprio interno e per la direzione unitaria, in coerenza con le indicazioni normative e con le esigenze di sana e prudente gestione del Gruppo stesso;
- ha disciplinato i **controlli di Gruppo**, vale a dire i criteri da seguire e le attività da svolgere da parte di Sparkasse per effettuare i controlli previsti dalle disposizioni di vigilanza in materia di sistema dei controlli interni nonché dalle esigenze operative e gestionali delle componenti del Gruppo e del Gruppo nel suo insieme.

Con riferimento al ruolo delle Controllate, esse devono trasmettere alla Capogruppo, con congruo anticipo e obbligatoriamente per i casi previsti, opportuna informazione su tematiche di particolare rilevanza sotto un profilo strategico e/o gestionale nonché contribuire al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo aderendo al modello di direzione e coordinamento di Gruppo previsto.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, Sparkasse, nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento del gruppo, esercita:

- un **controllo strategico** sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il gruppo opera e dei rischi incombenti sulle attività esercitate;
- un **controllo gestionale** volto ad assicurare il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole società, sia del gruppo nel suo insieme;
- un **controllo tecnico-operativo** finalizzato alla valutazione, da parte delle funzioni di controllo di secondo livello, dei vari profili di rischio apportati al gruppo dalle singole controllate e dei rischi complessivi del gruppo.

In conformità con la normativa vigente, Sparkasse ha adottato il Regolamento di Gruppo "Progetto di Governo Societario", che illustra gli assetti statuari e di organizzazione interna di Sparkasse e del relativo Gruppo rappresentando al contempo uno strumento di comunicazione con i propri azionisti, gli investitori e il mercato, volto a fornire nel dettaglio le informazioni circa i meccanismi di *corporate governance* che presidono al funzionamento dello stesso.

Il sistema dei controlli interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni;
- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli istituti di vigilanza prudenziale;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

Il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni si basa sulla proficua interazione tra gli organi aziendali, i soggetti incaricati della revisione legale dei conti e le funzioni di controllo (funzioni che per disposizione legislativa, regolamentare statutaria o di autoregolamentazione hanno compiti di controllo) , quali Compliance e Antiriciclaggio, Risk Management, Internal Audit, Collegio sindacale , oltre che l'Organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Collegio sindacale).

Analogamente, Banca di Cividale è dotata di un sistema dei controlli interni, costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse dei processi e delle procedure volte ad assicurare una efficace conduzione dell'impresa in coerenza con le strategie e politiche aziendali, nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione. Esso è definito in coerenza con le disposizioni vigenti in materia e le *best practice* di settore, tenuto conto delle peculiarità e delle esigenze aziendali, e mira in particolare a garantire il conseguimento delle seguenti finalità:

- la verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- il contenimento del rischio entro i limiti stabiliti nella determinazione del RAF;
- l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- l'affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- l'attendibilità e la tempestività delle informazioni, in particolare di bilancio e per il controllo di gestione;
- la prevenzione del rischio che la banca sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura ed il finanziamento al terrorismo);
- la conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne.

Il sistema dei controlli interni rappresenta pertanto uno dei pilastri su cui si fonda il governo e l'organizzazione della Banca di Cividale, assicurando agli organi aziendali una piena consapevolezza dello stato dell'azienda e costituendo un opportuno presidio dei rischi aziendali.

Consente di indirizzare le strategie e le politiche aziendali, nonché di adattare il contesto organizzativo in coerenza con esse; assicura nel contempo un presidio sulla funzionalità dei sistemi gestionali e l'osservanza delle norme.

Ad esso è anche demandato il compito di favorire la diffusione della cultura del rischio, dell'etica, della legalità e dei valori aziendali.

Il sistema dei controlli coinvolge l'intera organizzazione della Banca (organi aziendali, strutture, livelli gerarchici, personale) e si basa su una proficua interazione fra gli organi, i comitati, le funzioni di controllo.

In tali prospettive esso garantisce, in particolare, flussi informativi periodici che consentano l'effettivo esercizio delle varie forme di controllo e procedure tese ad assicurare, a livello accentrato, un efficace processo di gestione dei rischi.

La sua implementazione è incentrata, tra gli altri, sui seguenti principi generali:

- chiara attribuzione dei ruoli e responsabilità;
- precisa articolazione dei processi aziendali;
- prevenzione dei conflitti di interesse;
- costante adeguatezza delle risorse coinvolte;
- qualità delle informazioni;
- idonee procedure di reporting.

Per verificare la rispondenza dei comportamenti nonché l'efficacia del SCI nel suo complesso, la Banca si è avvalsa delle proprie funzioni di controllo interno.

Le principali tipologie di controlli sono rappresentate da:

- *controlli di linea (c.d. controlli di primo livello)*  
Si tratta di presidi che attengono l'operatività corrente e sono inclusi nei processi operativi, al fine di assicurare la corretta esecuzione delle operazioni.  
I controlli, ove possibile incorporati nelle procedure informatiche, sono di competenza delle strutture operative, quali prime responsabili del processo di gestione dei rischi.  
Essi sono definiti e formalizzati in apposite procedure operative interne.
- *controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. controlli di secondo livello)*  
I controlli di secondo livello includono l'attività di controllo dei rischi (*Risk Management*) e quella sulla conformità (*Compliance*) e sui rischi di riciclaggio (*Antiriciclaggio*).  
Hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:
  - o la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;
  - o il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
  - o la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione.Le funzioni di controllo di secondo livello sono indipendenti da quelle di assunzione e gestione degli stessi (unità produttive e di gestione) e sono assoggettate ad attività di revisione interna.
- *revisione interna (controlli di terzo livello)*  
I controlli di revisione interna (*Internal Audit*) hanno il compito di individuare le anomalie gestionali, le violazioni delle procedure e della regolamentazione interna, nonché di valutare l'adeguatezza, la completezza, la funzionalità e l'affidabilità del sistema dei controlli interni

In accordo con quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, quale organo con funzione di supervisione strategica, definisce ed approva le linee di indirizzo del Sistema dei Controlli Interni, verificando che esso sia coerente con le strategie aziendali e la propensione al rischio stabiliti, nonché in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi.

Nelle complessive valutazioni e decisioni riguardanti il sistema dei controlli, il CdA si avvale del supporto consultivo fornito dal Comitato rischi, costituito al suo interno.

Il Direttore Generale è responsabile per l'adozione degli interventi necessari ad assicurare l'aderenza dell'organizzazione e del sistema dei controlli interni ai principi e requisiti normativi.

Al Collegio Sindacale spetta la verifica del regolare funzionamento del grado di completezza, affidabilità, funzionalità ed adeguatezza del SCI, l'individuazione di eventuali anomalie e la conseguente formulazione di osservazioni e segnalazioni al CdA ed alla Direzione Generale ovvero all'Autorità di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha il ruolo di supportare il CdA e di vigilare in merito all'implementazione e supervisione del modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001.

Rilevano inoltre le specifiche responsabilità del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

## 4.3 Gestione dei rischi

Il Gruppo, nell'espletamento delle proprie attività si trova ad essere esposto a diverse tipologie di rischio che attengono principalmente alla tipica operatività di raccolta del risparmio e di esercizio del credito nelle sue varie forme, sia in Italia che all'estero. Tra queste, le principali categorie sono riconducibili al rischio di credito, al rischio di reputazione, al rischio di controparte, al rischio di tasso e di prezzo del portafoglio bancario, al rischio di concentrazione, al rischio di mercato, di regolamento e di concentrazione sul portafoglio di negoziazione, al rischio operativo ed al rischio di liquidità.

In tale ottica, il Gruppo attribuisce una forte rilevanza alla gestione e al controllo dei rischi, quali condizioni necessarie per garantire un'affidabile e sostenibile creazione di valore nel tempo in un contesto di rischio controllato.

Pertanto, la Capogruppo ha definito un articolato sistema per la gestione dei rischi che si propone di raggiungere e mantenere entro un livello accettabile i rischi identificati, nell'ottica di garantire, da un lato, l'ottimizzazione delle disponibilità patrimoniali e di liquidità necessarie per fronteggiare i rischi stessi e, dall'altro, il miglioramento della redditività del Gruppo tenendo conto degli stessi.

Per fare questo, la Capogruppo individua nel *Risk Appetite Framework* (RAF) lo strumento di presidio del profilo di rischio che il Gruppo intende assumere nello svolgimento delle proprie attività, rappresentando una "cornice di rischio", ispirata dai principi di sana e prudente gestione aziendale, all'interno della quale il management opera nel perseguimento della strategia aziendale.

Il *Risk Appetite Framework* (RAF) si sostanzia nel quadro di riferimento che definisce - in coerenza con il massimo rischio assumibile, il *business model* e il piano strategico - la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli. Il RAF permette di definire (*ex ante*) una efficace strategia aziendale di governo dei rischi ed è un presupposto per un processo di gestione efficiente degli stessi. La definizione della propensione al rischio rappresenta, inoltre, un utile strumento gestionale che, oltre a consentire una concreta applicazione delle disposizioni prudenziali, permette di:

- rafforzare la capacità di governare e gestire i rischi aziendali;
- supportare il processo strategico;
- agevolare lo sviluppo e la diffusione di una cultura del rischio integrata;
- sviluppare un sistema di monitoraggio e di comunicazione del profilo di rischio assunto, rapido ed efficace.

Il *Risk Appetite Framework* è articolato nelle categorie "Adeguatezza Patrimoniale", "Liquidità" e "Business Risks" al fine di ricomprendere tutti i profili di rischio rilevanti a cui si espone il Gruppo in base alla propria operatività e delinea il perimetro di rischio all'interno del quale è sviluppata la strategia, predisposta in sede di pianificazione, che a sua volta è declinata nelle politiche di gestione delle principali aree di business (politica di credito, commerciale, investimenti, funding, ecc.).

Per il Gruppo, il radicamento di una solida cultura del rischio costituisce un prerequisito per lo sviluppo e l'attuazione di un efficace RAF. Al contempo, la stessa adozione del RAF genera un processo di rafforzamento della cultura aziendale sui rischi e della comprensione dei rischi, a tutti i livelli, in grado di guidare ed indirizzare effettivamente i comportamenti del personale (anche sui rischi difficilmente quantificabili) e ciò rappresenta il fondamento per un'efficace gestione dei rischi.

La definizione di un processo di gestione dei rischi in modo coerente alle scelte strategiche adottate, rappresenta un presupposto per l'effettivo perseguimento delle politiche di rischio assunte dai competenti Organi aziendali, in quanto consente di orientare l'operatività delle Funzioni *risk taking*. Il processo di gestione del rischio definito dal Gruppo è articolato nelle fasi di seguito illustrate:

**Figura 10 - Articolazione del processo di gestione del rischio**



Il processo di gestione dei rischi è definito in coerenza con il *Risk Appetite Framework*. In particolare, i criteri per la definizione, la calibrazione ed il monitoraggio degli obiettivi di rischio, dei limiti operativi e degli indicatori di rischio sono definiti nella regolamentazione interna (cfr. Regolamento RAF).

Il complessivo framework per la gestione dei rischi è inoltre efficacemente integrato nel sistema aziendale sia attraverso la diffusione di un linguaggio comune nella gestione dei rischi a tutti i livelli del Gruppo nonché attraverso l'adozione di metodi e strumenti di rilevazione e valutazione tra di loro coerenti. In tale contesto rilevano gli ambiti relativi a:

- l'identificazione e valutazione preventiva delle operazioni di maggior rilievo (OMR) al fine di valutare la coerenza delle stesse rispetto al profilo di rischio definito dal *Risk Appetite Framework*,
- l'identificazione e valutazione preventiva dei rischi in caso di nuovi prodotti, servizi, attività e mercati, l'integrazione del profilo di rischio definito dal *Risk Appetite Framework* nelle politiche d'incentivazione e remunerazione.

In questo senso, il Gruppo riconosce alla "Mappa dei Rischi" valenza gestionale e di governo attraverso la quale sviluppare un linguaggio comune funzionale a ricondurre a categorie predefinite tutti i rischi cui il Gruppo risulta esposto, costituendo un elemento di supporto alle attività delle Funzioni di controllo e delle altre leve di controllo, nonché la base del reporting agli Organi aziendali<sup>7</sup>. La tassonomia condivisa dei rischi aziendali si fonda sul modello previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, recepito dalla Capogruppo all'interno del Regolamento RAF e personalizzato ai fini della gestione del processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale attuale e prospettica (*Internal Capital Adequacy Assessment Process* - ICAAP) e del processo di valutazione dell'adeguatezza del sistema di governo e di gestione del rischio di liquidità (*Internal Liquidity Adequacy Assessment Process* - ILAAP). In tale ambito, sulla base dell'operatività del Gruppo, sono stati individuati i rischi attuali e prospettici cui la stessa è esposta, distinguendoli in quantificabili e non quantificabili.

Con riferimento all'adeguatezza patrimoniale e all'adeguatezza della liquidità, in accordo con quanto stabilito dal Comitato di Basilea e dalla normativa comunitaria, nonché in conformità con le disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia (cfr. Banca d'Italia, Circ. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche"), il Gruppo ha definito:

- un processo interno (cd. ICAAP – *Internal Capital Adequacy Assessment Process*) di autonoma valutazione della propria adeguatezza patrimoniale, cioè dell'adeguatezza, in termini attuali e prospettici, del capitale complessivo di cui il Gruppo dispone per fronteggiare i rischi rilevanti a cui risulta esposto e sostenere le proprie scelte strategiche;
- un processo interno (cd. ILAAP – *Internal Liquidity Adequacy Assessment Process*) di valutazione dell'adeguatezza del sistema di governo e gestione del rischio di liquidità

In generale, il Gruppo ha l'obiettivo di mantenere un profilo di rischio contenuto dove adeguatezza patrimoniale, presidio della qualità del credito, stabilità degli utili, solida posizione di liquidità e un forte profilo reputazionale rappresentano i cardini del sistema aziendale e del proprio modello di *business*.

Nel rispetto di quanto richiesto dalle disposizioni, la Capogruppo ha predisposto nell'esercizio 2018 il Piano di risanamento di Gruppo (o anche *Recovery Plan*) che è stato sottoposto alla Banca d'Italia previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. In sintesi, tale piano disciplina i presidi, le procedure e i processi volti a garantire la continuità aziendale attraverso il ripristino della sostenibilità economica e finanziaria della Banca (o del Gruppo) a seguito di un deterioramento significativo della stessa.

Ai fini della predisposizione e l'aggiornamento del Piano di Risanamento di Gruppo, la Capogruppo ha definito le procedure organizzative in materia di piano di risanamento al fine di assicurare la coerenza con il modello di governance, il sistema dei controlli interni, nonché il risk management framework.

La funzione di controllo dei rischi collabora alla definizione e all'attuazione del RAF e delle relative politiche di governo dei rischi, attraverso un adeguato processo di gestione dei rischi, nonché monitora costantemente l'adeguatezza patrimoniale ed il rischio effettivo assunto dal Gruppo e la sua coerenza con gli obiettivi di rischio

---

<sup>7</sup> Con specifico riferimento ai rischi connessi ai temi non finanziari e che derivano dalle attività del Gruppo, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali si rimanda alla successiva Tabella n.12 riportata nel capitolo 2 "Stakeholder e Matrice di materialità". Tali rischi sono raccordati rispetto alla complessiva mappatura dei rischi adottata dal Gruppo.

nonché il rispetto dei limiti operativi assegnati alle strutture operative in relazione all'assunzione delle varie tipologie di rischio.

La funzione di controllo dei rischi è posta alle dirette dipendenze dell'organo con funzione di supervisione strategica, al quale riporta sia gerarchicamente che funzionalmente, preservando i raccordi con l'organo con funzione di gestione ed in particolare con l'Amministratore Delegato e- Direttore Generale per quanto concerne aspetti amministrativi/gestionali ed informativi.

Il Servizio Risk Management è articolato nelle seguenti strutture:

- Rischi creditizi e Rating Desk;
- Rischi finanziari;
- Risk Governance.

La Capogruppo ha inoltre istituito il Comitato Monitoraggio Rischi, composto - oltre che dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale - dai Responsabili della Funzione Risk Management, del Servizio Controllo di Gestione, del Servizio IT Back Office e Data Governance e delle Direzioni Crediti, NPE e Legale, Finanza e Tesoreria e Bilancio, Fisco e Controllo di Gestione.

Il Comitato Monitoraggio Rischi svolge una attività:

di indirizzo in merito alle politiche di investimento, alle politiche creditizie, alle strategie di gestione dell'attivo e del passivo (ALM), alle politiche di copertura del rischio tasso ed in generale sulla gestione dei rischi; deliberativa sulla base del *framework* metodologico del RAF, in merito alla definizione dei limiti operativi (sulla base delle soglie di tolleranza definite dal Consiglio di Amministrazione), alla revisione dei predetti limiti operativi con frequenza almeno annuale; di monitoraggio sull'andamento dei rischi con specifico riguardo ai rischi di credito, di mercato, di liquidità, di tasso, operativo e IT nonché sull'andamento degli indicatori patrimoniali.

## 4.4 Politiche interne adottate in materia di conflitti di interesse e di controlli sulle attività di rischio nei confronti di soggetti collegati

Nel rispetto delle disposizioni, il Gruppo ha definito specifiche procedure per l'identificazione e la gestione dei conflitti di interessi che possono emergere nello svolgimento delle attività del Gruppo. In particolare, la Capogruppo mantiene e applica disposizioni organizzative e amministrative al fine di adottare tutte le misure ragionevoli volte ad evitare che i conflitti di interesse incidano negativamente sugli interessi dei loro clienti. Tali misure sono adottate nello specifico nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento e/o dei servizi accessori, dell'attività di intermediazione assicurativa e nell'ambito dei rapporti con le società controllate.

La Banca ha inoltre previsto specifici obblighi di *disclosure* nelle situazioni di conflitto di interesse per le quali non è possibile eliminare con ragionevole certezza il rischio di ledere gli interessi dei clienti.

Inoltre, la Capogruppo ha adottato specifiche procedure per la gestione del rischio e conflitto di interesse nei confronti di soggetti collegati. In particolare, sono disciplinate le procedure deliberative delle operazioni con soggetti collegati (individuazione delle operazioni, assunzione delle procedure per la gestione delle operazioni, deliberazione delle operazioni di minore e di maggiore rilevanza, operazioni di competenza dell'Assemblea dei Soci, esenzioni e deroghe per alcune categorie di operazioni), l'informativa al pubblico ed il sistema dei controlli interni sulle operazioni con soggetti collegati.

La Funzione di Compliance è responsabile della fase "Gestione dei conflitti di interesse" nell'ambito del processo "Servizi di investimento prestati alla clientela" e del processo di "Intermediazione Assicurativa".

Per quanto attiene all'ambito "Servizi di investimento prestati alla clientela", sono state effettuate le verifiche periodiche in ambito Conflitti di Interesse. In particolare, sono stati analizzati i flussi informativi ed è stata effettuata la verifica periodica del registro dei conflitti di interesse in ambito Servizi di Investimento. La responsabilità della tenuta del registro è attribuita alla funzione di Compliance.

Nel corso dell'anno 2022 il Documento Policy "Politica dei conflitti di interesse" ha subito due aggiornamenti, in relazione agli adeguamenti dovuti dalla normativa relativa alla finanza sostenibile oltre ad alcune modifiche delle situazioni di potenziale conflitto.

Tra gli interventi effettuati a seguito della partecipazione di Sparkasse in Civibank e, successivamente, dell'appartenenza al Gruppo bancario, è stata adeguata la disclosure dei conflitti di interesse per eventuali operazioni di compravendita su prodotti finanziari di emittente CiviBank.

Relativamente all'anno 2022 la Funzione di Compliance ha effettuato le verifiche sull'esistenza di eventuali conflitti di interesse per le nuove partnership commerciali instaurate ed è stata effettuata anche la verifica sui conflitti di interesse in ambito di distribuzione assicurativa.

Per quanto riguarda la gestione del rischio e conflitto di interesse nei confronti di soggetti collegati, la Funzione Internal Audit nell'ambito della "Relazione della funzione di Internal Audit in materia di soggetti collegati" del 14 marzo 2022 ha espresso un giudizio di sostanziale efficacia nel governo del rischio riveniente dal processo di gestione dei rapporti intercorrenti con i soggetti collegati.

In linea con quanto definito nel piano annuale delle attività programmate, il Servizio Internal Audit ha eseguito un'attività di audit in merito alla gestione dei conflitti di interesse facenti parte del processo "Soggetti Collegati".

A tale proposito, il Servizio Internal Audit ha riscontrato:

- una complessiva adeguatezza dell'impianto normativo formalizzato nella documentazione interna. È stato tuttavia rilevato come non risultino articolate in maniera inequivoca ed esaustiva le modalità di monitoraggio da svolgere a cura delle Funzioni aziendali di Controllo e del Collegio Sindacale riferite alle operazioni ordinarie: a tal riguardo, è stata aperta un'azione correttiva (a rilevanza medio bassa) ad oggi risolta;
- la definizione dei limiti operativi ovvero la presenza di procedure / sistemi idonei ad assicurare un'adeguata gestione delle operazioni con soggetti collegati;
- una frequenza della rendicontazione agli Organi Aziendali adeguata;
- la pattuizione di condizioni su un rapporto titoli intestato ad un soggetto collegato che apparivano non equivalenti a quelle di mercato o standard ed una formalizzazione non adeguata di talune deroghe concesse sulle commissioni applicate alle operazioni di compravendita. Al riguardo è stata indirizzata una specifica azione correttiva (a rilevanza medio alta), ad oggi risolta;
- la remissione, ove previsto, alle preventive valutazioni del Comitato Rischi delle operazioni del credito;
- il rispetto delle deleghe creditizie in tema di soggetti collegati;
- un'adeguata informativa al Comitato Rischi e al Consiglio di Amministrazione relativamente alle operazioni di credito richieste da soggetti collegati.

Il Servizio Internal Audit, tenuto conto anche del giudizio del Servizio di Compliance e Antiriciclaggio e dell'esito delle verifiche del Servizio Risk management Risk Management – quest'ultimo ha anche constatato il rispetto dei limiti senza evidenziare rischi al riguardo – come sopra già rappresentato ha pertanto formulato agli Organi aziendali, per quanto di competenza, un giudizio di sostanziale efficacia nel governo del rischio riveniente dal processo di gestione dei rapporti economici intercorrenti con i soggetti collegati.

## 4.5 Politiche di remunerazione e incentivazione

Nel rispetto delle disposizioni di vigilanza, la Capogruppo "Cassa di Risparmio di Bolzano", ha definito specifiche procedure in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, assicurandone la complessiva coerenza, fornendo gli indirizzi necessari alla loro attuazione e verificandone la corretta applicazione.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Sparkasse per l'anno 2022 sono state approvate dall'Assemblea dei soci in data 22 aprile 2022, ovvero prima dell'entrata di Banca di Cividale S.p.A.-Società Benefit

(CiviBank) nel Gruppo Sparkasse. Pertanto, per l'esercizio 2022, le politiche di Gruppo non tengono conto della nuova Controllata CiviBank.

Il documento è stato aggiornato rispetto all'esercizio precedente per tenere conto delle novità normative introdotte dal 37. aggiornamento del 24 novembre 2021 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e dal Regolamento delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021, nei quali:

- sono state modificate le categorie di banche di appartenenza secondo il criterio di proporzionalità;
- è stata definita la deroga nell'applicazione delle regole di maggior dettaglio in tema di differimento, utilizzo di strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionali;
- è stato innalzato il periodo minimo di differimento della remunerazione variabile e modificate le relative quote;
- sono stati modificati i criteri per l'identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o per il gruppo di appartenenza (c.d. "personale più rilevante" o risk-takers);
- è stata prevista l'integrazione di principi ambientali, sociali e di buona governance (ESG) all'interno del sistema retributivo, identificando per il "personale più rilevante" specifici obiettivi strategici ESG, allo scopo di creare valore di lungo periodo per la Banca e tutti i suoi stakeholder;
- è stato introdotto un principio di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere del personale, volto ad assicurare che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

In continuità con gli esercizi precedenti, è stato confermato un approccio ispirato a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile, anche attraverso l'impianto dei criteri d'ingresso, che, per come è costruito, presuppone la verifica della qualità dei risultati raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nel proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (cd. "Risk appetite Statement" o "RAS"). Sono stati quindi confermati, ai fini del riconoscimento della componente variabile, i criteri d'ingresso individuati nell'esercizio 2021, mantenendo l'indicatore RORAC (Return on Risk Adjusted Capital), introdotto a partire dall'esercizio 2020 per recepire appieno le raccomandazioni emanate da Banca Centrale Europea e da Banca d'Italia a seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19, quale indicatore reddituale corretto per il rischio, che abilita l'erogazione di remunerazione variabile solo se positivo.

Sono inoltre stati introdotti, in aggiunta ai criteri di ingresso già previsti, gli indicatori di Net Stable Funding Ratio (NSFR), che misura la liquidità strutturale della Banca, e di Leverage ratio, che rappresenta il rapporto tra il Tier 1 e il totale delle esposizioni. Gli indicatori patrimoniali e di liquidità sono stati invece riportati ai limiti di tolerance previsti nel "RAS" 2022.

Le politiche di remunerazione e di incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo. Tali politiche sono definite con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per tutti gli stakeholder e, sono finalizzate a:

- attrarre e mantenere personale qualificato e identificato con l'azienda;
- orientare l'operato del personale agli obiettivi aziendali riconoscendo le performance raggiunte ed il merito, salvaguardando i principi di stabilità dell'azienda e comunque mitigando potenziali situazioni di conflitto di interesse;
- favorire efficienza ed efficacia dell'organizzazione;
- sostenere la diffusione e la condivisione dei valori del Gruppo, sviluppando il senso di squadra e di appartenenza.

Le singole società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo. A tal fine, ove la Capogruppo rilevi che le politiche e le prassi di remunerazione non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o conformi con la disciplina applicabile a ciascuna componente del Gruppo, sollecita, con interventi formalizzati, gli opportuni aggiustamenti.

Il Servizio People Management è deputato a presidiare l'efficacia, nonché il corretto funzionamento del processo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per ogni singola società del Gruppo, in conformità con quanto disciplinato nel Regolamento "Processo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'Assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e

completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Pertanto, le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione definite tengono conto delle peculiarità organizzative e dimensionali che caratterizzano il Gruppo, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

A tal fine, nel rispetto delle disposizioni, sono definiti una serie di criteri qualitativi e quantitativi adeguati ad individuare le principali categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo ossia il "personale più rilevante" il quale è classificato per ruolo e per aree di attività. Per il 2022 il perimetro del "personale più rilevante" è stato aggiornato sulla base delle evoluzioni organizzative ed in conformità ai criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dal nuovo comma 3 dell'articolo 92 della CRD V, così come recepito dalle Disposizioni di Vigilanza, e dal Regolamento UE 923/2021.

La complessiva remunerazione è suddivisa tra la quota fissa e quella variabile: il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del Gruppo e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante".

La componente fissa della remunerazione del personale dipendente è costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dagli eventuali contratti integrativi delle Banca/Società del Gruppo (cd. retribuzione annua lorda fissa "RAL"). La retribuzione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta, dell'effettivo grado di copertura del ruolo e dell'esperienza maturata.

Inoltre, il pacchetto retributivo riconosciuto al personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di benefit, definiti sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fisco-previdenziale.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano presta grande attenzione ai temi di "Diversity & Inclusion" ed è costantemente impegnato ad attuare e diffondere, all'interno e all'esterno del Gruppo, una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità. In questo senso, anche le politiche di remunerazione del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano riflettono principi di neutralità ed assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione. In particolare, il Gruppo garantisce che la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione e l'assunzione delle decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità, basandosi esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali dei collaboratori, secondo un principio di equità.

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della performance che avviene su orizzonti temporali annuali. L'obiettivo è coinvolgere il personale nelle strategie aziendali, attraverso la definizione di obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere con l'apporto individuale e di squadra.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi, il "bonus pool", ovvero l'ammontare del quantum da erogare, viene parametrato all'effettivo raggiungimento di obiettivi di redditività corretti per il rischio, fermo restando il superamento dei criteri d'ingresso (cd. "gates") definiti tenuto conto di quanto al riguardo previsto dalle disposizioni.

Rientrano tra le forme di remunerazione variabile basata sulla performance:

- il sistema incentivante per il "personale più rilevante", definito attraverso Bonus individuali collegati ad obiettivi;
- Il sistema premiante che coinvolge tutte le strutture aziendali, sia di Rete che di Direzione, prevedendo l'assegnazione di specifici obiettivi e la conseguente premiazione a fronte dell'effettivo raggiungimento

- degli stessi, nei limiti delle risorse disponibili, con logiche trasparenti e misurabili, secondo principi di equità e di valorizzazione del merito;
- il Premio Variabile di Risultato (PVR), definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati di Gruppo e di squadra, che sostituisce il premio Aziendale (VAP) ed il sistema incentivante, le cui condizioni e criteri vengono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello e che è stato definito ed implementato nel rispetto di tali norme;
  - eventuali erogazioni discrezionali "una tantum", che possono essere riconosciute in via eccezionale al personale del Gruppo a fronte di prestazioni eccellenti ed in ottica di motivazione e retention.

A livello individuale e di unità di business, i parametri utilizzati per i sistemi di incentivazione sono prevalentemente quantitativi e misurabili, prevedendo comunque ambiti qualitativi di misurazione della performance.

Il sistema di remunerazione e incentivazione è costruito internamente sulla base dei disposti contrattuali, nonché di principi di equità e di valorizzazione del merito; le posizioni organizzative, periodicamente, sono analizzate e valutate, utilizzando metodologie standard e benchmark di mercato. Il supporto consulenziale viene utilizzato in modo limitato e finalizzato in primis a valutazioni comparative e all'utilizzo di benchmark di settore. Si specifica che nel Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano ad oggi non sono presenti in organico figure consulenziali.

La Banca controllata CiviBank ha provveduto a sottoporre le proprie politiche di remunerazione ed incentivazione alla Capogruppo Sparkasse al fine di verificarne la coerenza con quelle di Gruppo già in precedenza approvate. In coerenza con la normativa di riferimento, infatti, la Capogruppo Sparkasse ha l'onere di definire una politica di remunerazione del Gruppo e di assicurare che le società del gruppo adottino modelli di politiche di remunerazione conformi alla Circolare (cfr. Titolo IV, capitolo 2, paragrafi 4 e 8).

Sulla base delle verifiche condotte dalle funzioni preposte di Sparkasse sulle politiche di remunerazione e incentivazione proposte da CiviBank, si è confermata la loro uniformità al dettato legislativo, ritenendo comunque ragionevole, per la gestione della fase di transizione finalizzata ad una maggiore integrazione e dunque in via provvisoria, mantenere alcuni aspetti disciplinati in modo differente e ciò anche al fine di non stravolgere gli equilibri venutisi a creare all'interno delle due organizzazioni che sino al momento dell'acquisizione hanno avuto dinamiche aziendali completamente distinte e separate.

Ciò posto, il documento delle politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2022 di CiviBank riporta alcuni elementi che sono stati oggetto di un intervento di armonizzazione con le politiche del Gruppo Sparkasse, ed altri per i quali permangono delle differenze per l'esercizio 2022, adeguatamente analizzate ed avallate dalla Capogruppo. Tra queste, viene mantenuto tra le condizioni di accesso l'utile netto di esercizio anziché il RORAC (indicatore di redditività corretto per il rischio) utilizzato invece nelle politiche di remunerazione del Gruppo Sparkasse, in continuità con quanto applicato negli anni precedenti.

Si precisa che tutte le differenze rilevate in ambito criteri di ingresso e modalità di definizione del bonus pool sono state opportunamente approfondite dalla Capogruppo e ritenute sostenibili per l'anno 2022. Sono state invece uniformate a quelle del Gruppo le condizioni di accesso individuali.

## 4.6 Antitrust

Le Banche del Gruppo presidiano e promuovono costantemente la libera concorrenza e diffondono la cultura di compliance alla normativa antitrust, operando per assicurare che regole e procedure internazionali, europee e nazionali in materia siano effettivamente applicate e rispettate.

In esecuzione di tali principi, nel 2018 la Capogruppo si è dotata di una Policy in materia di Antitrust, posto che la disciplina in oggetto è volta a preservare le dinamiche concorrenziali in un'economia di libero mercato, in quanto si assume che la presenza di dinamiche concorrenziali consenta di raggiungere una situazione di maggiore efficienza economica. I contenuti salienti del documento riguardano il divieto di intese restrittive della libertà di concorrenza, il divieto di abuso di posizione dominante e il controllo preventivo delle operazioni di concentrazione. La Policy contiene regole di comportamento volte a illustrare, anche con l'ausilio di esempi pratici, quei

comportamenti ai quali i dipendenti e i dirigenti delle società del Gruppo Cassa di Risparmio si devono attenere, al fine di evitare la violazione della normativa antitrust. Particolare enfasi è stata dedicata alle regole di comportamento nei rapporti con i concorrenti.

La Policy in oggetto richiama le 'Linee guida sulla compliance antitrust, adottate dall'Autorità garante per la concorrenza e il mercato (AGCM) in data 25 settembre 2018, di cui si è tenuto conto, adottando le seguenti misure:

- Rinvio al Codice etico e di comportamento, con il richiamo esplicito al rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza;
- richiamo della normativa nell'ambito del regolamento 'Processo delle partecipazioni';
- richiamo della normativa all'interno del regolamento 'Processo dei nuovi prodotti, servizi, attività e mercati' nell'ambito delle attività propedeutiche all'avvio delle proposte;
- richiamo alla necessità di prevedere specifica formazione in materia all'interno del modello 231/2001.

La controllata CiviBank, in applicazione del Codice Etico di Gruppo, ha nel medesimo espressamente richiamato il rispetto della normativa antitrust da parte dei vari destinatari di tale Codice, ovvero:

- coloro che hanno responsabilità direttive o di controllo come amministratori, sindaci, dirigenti;
- i dipendenti di ogni ordine e grado;
- i collaboratori e fornitori, nonché tutti coloro che, pur esterni, agiscono in nome e per conto o nell'interesse delle società del Gruppo.

L'attenzione nel porre in essere una concorrenza corretta e leale è la condizione necessaria per sviluppare le società del Gruppo nei mercati, oltre ad essere lo stimolo al continuo miglioramento dei prodotti e servizi offerti alla clientela. Tutti i destinatari devono svolgere la propria attività nel pieno rispetto formale e sostanziale della normativa interna ed esterna di gente in materia di tutela della concorrenza (antitrust).

Si specifica che, in linea con il 2021, anche nel corso del 2022, le Banche del Gruppo non sono state coinvolte in alcuna causa legale per temi legati alla concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche e, non risulta al 31 dicembre 2022 alcuna azione pendente relativa a tali argomenti.

## 4.7 Compliance

La Capogruppo ha definito uno specifico Modello organizzativo di compliance al fine di gestire, secondo un approccio *risk based*, il rischio di non conformità con riguardo a tutta l'attività aziendale. Tale modello si basa sui seguenti principi ispiratori:

- conformità alle disposizioni di vigilanza del ruolo esercitato dagli Organi aziendali della Banca in materia di gestione del rischio di non conformità;
- attribuzione al Responsabile della funzione di Compliance della responsabilità di presiedere, secondo un approccio *risk based*, alla gestione del rischio di non conformità afferente all'intera attività svolta dalla Banca. Per l'espletamento delle sue funzioni, il Responsabile si avvale:
  - per le norme più rilevanti e comunque poste a tutela del consumatore (relative all'ambito societario, ai servizi bancari ed ai servizi finanziari), direttamente delle risorse della Funzione (**presidio diretto**);
  - per le altre norme (es. Bilancio, segnalazioni di vigilanza), dei referenti di Compliance collocati presso le strutture operative della Capogruppo, i quali rispondono funzionalmente al Responsabile della funzione di Compliance con riferimento all'attività svolta per la funzione (**presidio decentrato**);
- attribuzione ai presidi specialistici di Compliance del presidio degli ambiti normativi in materia di sicurezza sul lavoro, fiscale, nonché degli ambiti normativi inerenti all'operatività della Filiale di Monaco e delle altre società del Gruppo non soggette all'obbligo di istituzione della Funzione di Compliance (**presidio specialistico**);
- attribuzione agli Organi e alle Funzioni di controllo di II livello del presidio delle norme già presidiate da questi ultimi (es. responsabilità degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/01, Disciplina prudenziale di primo e secondo pilastro, Antiriciclaggio e antiterrorismo) (**presidio da organi/ altre funzioni di controllo**).

Per lo svolgimento dei compiti e delle attività ad essa attribuiti, la funzione di Compliance dispone dell'autorità, delle risorse e delle competenze necessarie. In particolare, la funzione di Compliance deve avere:

- accesso a tutte le attività, comprese quelle esternalizzate, della Banca e delle società del gruppo svolte sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche e a qualsiasi informazione rilevante, anche attraverso il colloquio diretto con il personale;
- la possibilità di disporre di risorse economiche eventualmente attivabili in autonomia, incluso il ricorso a consulenze esterne;
- un dimensionamento quali-quantitativo del personale adeguato per numero, competenze tecnico-professionali, aggiornamento e programmi di formazione nel continuo, nonché la formazione di competenze trasversali e l'acquisizione di una visione complessiva ed integrata dell'attività di controllo svolta dalla funzione.

Il Responsabile della funzione di Compliance risponde gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione della Banca, preservando i raccordi con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale per quanto concerne aspetti amministrativi/gestionali ed informativi.

Sono stati inoltre definiti specifici flussi informativi tra la Funzione di Compliance, i referenti di compliance, i presidi specialistici e le altre funzioni di controllo al fine di agevolare il dialogo nonché fornire agli Organi aziendali una visione complessiva circa le verifiche effettuate su tutti i processi del Gruppo, relativamente al rischio di non conformità.

Il dettaglio delle aree normative e della tipologia di presidio è disciplinato nella Policy "Modello di compliance e valutazione del rischio di non conformità" e nel Regolamento "Processo di controllo di conformità".

Nel corso dell'anno 2022 sono state svolte le attività attribuite alla Funzione di Compliance nel Regolamento "Modello di compliance e processo di controllo di conformità": identificazione nel continuo delle norme aziendali, e valutazione del loro impatto sui processi /procedure aziendali, verifiche di conformità normativa delle disposizioni interne, verifiche di compliance ex post, proposta di interventi e relativo monitoraggio, consulenza e formazione.

È stato confermato quanto previsto in sede di pianificazione annuale, ovvero il significativo coinvolgimento della funzione nella partecipazione ai progetti a piano operativo (attività consulenziali) e nelle verifiche di conformità normativa (ex-ante), derivanti dal recepimento delle novità regolamentari e dalla revisione di alcuni processi.

La Funzione di Compliance provvede a predisporre una specifica relazione con frequenza trimestrale in merito agli esiti delle verifiche effettuate e sullo stato di avanzamento degli interventi. Tale relazione è trasmessa agli Organi aziendali ed alle Autorità di Vigilanza.

Inoltre, con frequenza annuale, la Funzione di compliance:

- i. presenta agli Organi aziendali un programma di attività, in cui sono identificati e valutati i principali rischi e sono programmati i relativi interventi di gestione. La programmazione degli interventi tiene conto sia delle eventuali carenze emerse nei controlli, sia di eventuali nuovi rischi identificati;
- ii. presenta agli Organi aziendali, al termine del ciclo gestionale, una relazione dell'attività svolta, che illustra le verifiche effettuate, i risultati emersi, i punti di debolezza rilevati e propongono gli interventi da adottare per la loro rimozione. Viene inoltre riportato un giudizio complessivo del rischio di non conformità per i singoli processi aziendali, in considerazione del rischio inerente derivante dalla principale normativa di riferimento e dalla valutazione dei presidi per i singoli processi aziendali, adottati per la mitigazione di tale rischio.

Nell'ambito delle attività svolte dalla funzione di compliance in ottica di Gruppo, con riferimento al programma di integrazione Sparkasse-CiviBank, nel corso del secondo semestre 2022 è stata effettuata un'attività di analisi dei disallineamenti tra gli standard operativi e metodologici adottati con lo scopo di armonizzare il presidio del rischio di non conformità esercitato dalla funzione di Compliance di CiviBank rispetto agli standard adottati da Sparkasse. A tal riguardo la funzione di Compliance ha valutato in una prospettiva di Gruppo il Documento Policy "Modello di compliance e valutazione del rischio di non conformità" ed il Regolamento di Gruppo "Processo di controllo del rischio di non conformità".

I documenti hanno recepito il modello, la metodologia ed il processo di controllo del rischio di non conformità della Capogruppo, adattandoli alla struttura organizzativa ed alla realtà di CiviBank.

In relazione allo sviluppo del programma di integrazione Sparkasse-CiviBank, la Capogruppo e CiviBank hanno definito una proposta di accordo di service infragruppo in funzione dell'accentramento dalla controllata-esternalizzante alla Capogruppo della funzione di Compliance, a partire dal 1° gennaio 2023.

Al 31 dicembre 2022, come risulta dalla tabella che segue, non si registrano casi significativi\* di sanzioni inflitte al Gruppo per mancata conformità a leggi o regolamenti. Parimenti non si registrano sanzioni non monetarie e non sono state intraprese azioni legali attraverso meccanismi di risoluzione delle controversie (*dispute resolution mechanism*). Nel 2022 non sono state comminate sanzioni significative nei confronti di Sparkasse né nei confronti di CiviBank.

**Tabella 14 - Sanzioni inflitte al Gruppo per mancata conformità a leggi o regolamenti**

Indicatore	2022	2021	2020	Note
<b>Numero totale casi di non conformità durante il periodo di rendicontazione:</b> - multe - sanzioni non monetarie	0	0	0	Si prendono in considerazione solo i casi significativi (*), ovvero le sanzioni inflitte, anche cumulativamente all'interno del Gruppo, che superano la soglia di €5.000.
<b>Numero totale e valore monetario multe pagate:</b> - periodo di riferimento corrente - precedenti periodi di rendicontazione	0	0	0	Si prendono in considerazione solo i casi significativi, ovvero le sanzioni inflitte, anche cumulativamente all'interno del Gruppo, che superano la soglia di €5.000.

\*si considerano casi significativi di sanzioni inflitte al Gruppo quelle sanzioni che superano l'ammontare di €5.000; se due o più sanzioni superano cumulativamente il limite, anche se inflitte a due o più società diverse del Gruppo, sono da segnalare ed indicare in tabella.

## 4.8 Integrità ed etica

Il Gruppo, consapevole che la fiducia da parte del cliente, il rispetto delle regole e la correttezza negli affari costituiscono gli elementi fondamentali per lo svolgimento dell'attività bancaria, ha adottato nel corso degli anni un approccio che pone al centro del proprio business il complesso di attività volte a garantire la conformità delle attività aziendali alle normative ed ai codici di comportamento interni ed esterni, consentendo in tal modo che la correttezza e coerenza dei comportamenti entrino a far parte del *modus operandi* dell'organizzazione.

L'obiettivo del Gruppo si estrinseca principalmente nel garantire l'efficace presidio del rischio di non conformità alle norme, ossia del rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (leggi, regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (es. statuto, codici di condotta, codici di autodisciplina) che possono manifestarsi nello svolgimento delle operazioni aziendali, anche alla luce delle criticità insite nelle caratteristiche e nella struttura del sistema bancario che lo rendono un potenziale strumento per il perseguimento di scopi illeciti e che per questo il Gruppo riconosce di avere una responsabilità specifica nella lotta alla corruzione, al riciclaggio di denaro e alla criminalità finanziaria.

A presidio dei vari ambiti normativi è stato predisposto e implementato un sistema procedurale la cui applicazione è verificata e garantita attraverso l'operatività del sistema di controlli interni e l'operare sinergico di tutte le componenti aziendali. In tale contesto, particolare attenzione viene ricoperta dal Codice Etico e di comportamento e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 i quali costituiscono parte integrante del sistema di prevenzione adottato dal Gruppo e finalizzato di assicurare una gestione orientata alla legalità e alla trasparenza.

La presenza di un ambiente caratterizzato da un'integrità etica e da una forte sensibilità al controllo, oltre alla formalizzazione di procedure in grado di garantire la corretta conduzione dei fatti aziendali, tali da permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza, sono requisiti necessari per garantire un efficace ed efficiente governo del Gruppo ed una consapevole gestione dello stesso,

L'integrità etica contribuisce in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo ed influisce sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai sistemi di controllo, per quanto gli stessi siano sofisticati.

Alla luce di ciò, il Gruppo ritiene necessario promuovere la diffusione dei valori posti alla base dei giusti comportamenti, al fine di stimolare la condivisione degli stessi da parte di tutti i soggetti coinvolti nella struttura aziendale.

Nella tabella di seguito illustrata sono riportati i codici e i principi adottati da parte del Gruppo nell'ambito delle attività economiche, sociali e ambientali rilevanti.

**Tabella 15 - Adozioni di codici e principi in ambito di attività economiche, sociali e ambientali rilevanti**

Indicatore	Data ultimo rinnovo	Paese di applicazione	Documentazione:	
			Volontaria	Obbligatoria
Codice Etico e di comportamento	aggiornamento 12/2020	Italia		X
Modello di Organizzazione e Gestione	aggiornamento 3/2021	Italia		X
Organismo di Vigilanza	aggiornamento 9/2020	Italia		X
Antiriciclaggio	aggiornamento 4/2022	Italia		X
Rapporto con i Fornitori	aggiornamento 8/2022	Italia		X

Al fine di favorire una cultura aziendale orientata al rispetto delle regole e caratterizzata da comportamenti corretti da parte di tutto il personale, nel corso dell'anno sono organizzate specifiche attività di formazione così come emerge dalla tabella di seguito riportata.

**Tabella 16 - Formazione erogata in materia di integrità ed etica**

Tipologia di Corso di Formazione nell'esercizio	Durata del corso (numero ore)			Fruitori
	2022	2021	2020	
Corso di formazione su Modello di Organizzazione e Gestione 231	1,5 (*)	1,5	0,5	Tutti i dipendenti banca e i membri CdA
Corso di formazione su Modello di Organizzazione e Gestione 231 per l'Organismo di Vigilanza	4	4	4	Tutti i membri OdV
Corso di formazione sulla normativa Antiriciclaggio	2,5 (**)	2,5	7,5	Direttori e consulenti Rete di vendita

(\*) Il corso di 1,5 ore fa riferimento al corso online "La responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 8 Giugno 2011, n. 231) e il Modello organizzativo per il presidio dei rischi" erogato a tutti i dipendenti della Banca. A questo, si unisce il corso online "Il Codice Etico e di Comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio - Sparkasse" della durata di 30 minuti.

(\*\*) Oltre alla formazione in aula di 2,5 ore, rivolta a tutti i direttori e consulenti, conclusasi nel 2022, è stato erogato un corso in aula per neoassunti di 3 ore, un corso operativo sul tema antiriciclaggio per i colleghi dell'Help Desk Filiali della durata di 2,5 ore, un corso ad hoc sul sistema diagnostico Netech per i Direttori, Preposti e consulenti portafogliati di nuova nomina della durata di 2 ore. Nel 2022 gli specialisti di Direzione si sono specializzati e aggiornati partecipando a due corsi esterni sulle operazioni di cartolarizzazione della durata di 4 ore e sulle novità normative riguardanti il contrasto al finanziamento del terrorismo, sempre della durata di 4 ore.

Oltre alla formazione in aula sono stati erogati diversi corsi on line: di 0,33 ore "Assegno bancario (Aspetti Antiriciclaggio)", un corso on line di 1 ora e mezza "Antiriciclaggio - Come prevenire il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo nel settore assicurativo (Reg. 44/19 IVASS)", il corso "Antiriciclaggio - Disposizioni della Banca d'Italia in tema di Adeguata Verifica" della durata di 1 ora e mezza, il corso "Antiriciclaggio - La collaborazione attiva" della durata di 1 ora.

**Riguardo a CiviBank la situazione è la seguente:**

Tipologia di Corso di Formazione nell'esercizio	Durata del corso (numero ore)	Fruitori
	2022	
Corso di formazione su Modello di Organizzazione e Gestione 231	0,5 (*)	Tutti i dipendenti banca
Corso di formazione per l'Organismo di Vigilanza 231	0	Tutti i membri OdV
Corso di formazione sulla normativa Antiriciclaggio	2 (**)	Direttori, vicari, capi area e vice capi area

(\*) Oltre alla formazione per tutti i dipendenti della Banca di 0,5 ore "Il codice etico e di comportamento del gruppo SPK", è stato erogato un corso online di 1,5 ore "Prevenzione e governo del rischio di reato (231/2001)" per il personale neoassunto.

(\*\*) Oltre alla formazione in aula virtuale di 2 ore "La Normativa AML a seguito delle modifiche del DLgs 231/2007", rivolta a tutti i direttori di filiale, vicari, capi area e vice capi area, è stato erogato un corso in aula virtuale di 2,25 ore "Antiriciclaggio - Adeguata verifica e procedura Gianos" per il personale neoassunto, inoltre gli specialisti dell'Unità antiriciclaggio hanno partecipato alla formazione esterna in aula virtuale "Percorso professionalizzante Antiriciclaggio Expert" della durata di 38 ore.

Oltre alla formazione in aula virtuale sono stati erogati più corsi on line. Per il personale neoassunto: un corso on line di 3 ore "L'adeguata verifica e il monitoraggio della clientela", un corso on line di 1 ora "Le limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore" ed infine un corso on line di 2,5 ore "Le segnalazioni di operazione sospetta".

Inoltre è stato erogato un corso online di 2 ore "Lotta al riciclaggio di denaro: le novità in tema di ADV, organizzazione e operatività" per tutto il personale abilitato Ivass e Mifid.

Oltre alla formazione in aula, nel 2022 sono stati erogati più corsi on line: di 0,33 ore "Assegno bancario (Aspetti Antiriciclaggio)", un corso on line di 1 ora "Antiriciclaggio - Novità 2020", un corso on line di 1 ora "Antiriciclaggio", "Antiriciclaggio - Disposizioni della Banca d'Italia in tema di Adeguata Verifica" e 1,5 ore, "Antiriciclaggio - La collaborazione attiva" della durata di 1 ora, "Il contrasto al riciclaggio in tempi di emergenza sanitaria ed economica" della durata di 1 ora

Di seguito si richiamano alcuni dei principali strumenti che sono adottati dal Gruppo che si sostanziano in documenti e linee guida volti a disciplinare il comportamento di ogni collaboratore in diversi ambiti, risultando, quindi, parte integrante del sistema di prevenzione implementato dal Gruppo.

## 4.8.1 Codice Etico e di comportamento

Una rivisitazione integrale del Codice Etico deliberato dal Consiglio di amministrazione nella nuova versione ridenominata "Codice etico e di comportamento" era stata effettuata nell'esercizio 2019. L'aggiornamento si era reso necessario in seguito all'adozione del nuovo Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231, deliberato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 15 gennaio 2019.

Nel mese di dicembre 2020 il Codice Etico e di Comportamento è stato ulteriormente emendato - con l'aggiunta del par. 4.2.7. "Rapporti con i partner commerciali - condivisione spazi lavorativi" - allo scopo di integrare norme comportamentali specifiche da tenere in occasione dell'apertura della filiale di Vicenza, prima unità operativa che condivide gli spazi con un partner commerciale non bancario.

Il Codice etico e di comportamento - strumento di governance e parte integrante del Modello di cui sopra - definisce l'insieme dei valori ai quali il Gruppo Sparkasse si ispira per raggiungere i propri obiettivi imprenditoriali. Tale documento intende, dunque, costituire la "carta d'identità" dell'etica di impresa della Cassa di Risparmio che contiene le linee guida fondanti una gestione aziendale sostenibile e rispettosa di tutti gli *stakeholder*. Più in particolare, il Codice fornisce uno schema comportamentale di riferimento, esprimendo gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai destinatari e fissando specifici principi di legittimità, trasparenza e verificabilità.

I componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Banca sono tenuti ad assumere condotte ispirate ai principi di dignità e correttezza morale, sia nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia fuori dall'orario di lavoro o in situazioni estranee all'ambito lavorativo, in ogni caso astenendosi da comportamenti potenzialmente capaci di incidere negativamente sull'immagine della Cassa di Risparmio.

La Banca considera, altresì, il rispetto del presente Codice etico da parte di fornitori e consulenti esterni, elemento basilare di valutazione dei rapporti attuali e futuri.

Onestà, imparzialità, legalità, trasparenza, eccellenza e creazione di valore per gli azionisti sono i valori enunciati nel Codice Etico e di comportamento del Gruppo.

Il documento, dopo aver definito la mission aziendale e i valori ai quali si ispira la banca, riporta i menzionati criteri comportamentali, suddivisi in (1) principi generali, (2) rapporti esterni, (3) rapporti interni e (4) altre norme di condotta. Al riguardo il Codice, nella parte relativa ai rapporti esterni, contiene specifiche indicazioni relative ai rapporti con la Pubblica Amministrazione. Tali previsioni, coordinate e integrate dai principi di comportamento e dai presidi riferiti ad alcune delle attività sensibili contenute nel Modello organizzativo, costituiscono il sistema di prevenzione in materia di anticorruzione.

Tutte le società del Gruppo hanno adottato il Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

In presenza di eventuali infrazioni commesse, i destinatari sono sanzionati attraverso l'applicazione di un apparato disciplinare commisurato alla gravità dell'attività illecita realizzata.

Il Gruppo assicura la massima diffusione del presente Codice, anche mediante pubblicazione sul proprio sito internet e nella intranet aziendale, la consegna di una copia ad ogni nuovo dipendente, amministratore, sindaco o collaboratore esterno all'atto dell'assunzione, dell'avvio del rapporto di collaborazione o della nomina.

CiviBank ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D. lgs. 231/2001. Si è inoltre dotata di un proprio Codice etico e di comportamento, recependo quello della Capogruppo, che definisce l'insieme dei valori ai quali la Banca si ispira per raggiungere i propri obiettivi imprenditoriali. Tale documento è adottato in conformità a quanto prescritto nel D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti. È pertanto strumento di governance ed è parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" a norma del D. lgs. 231/2001.

A tal fine, il Gruppo intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*; per questa ragione il Gruppo rende operativo il sistema interno di segnalazione da parte del Personale di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività bancaria (c.d. **whistleblowing**), riconoscendo l'importanza di adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illegittimi, in attuazione dell'art. 52-bis del TUB, che recepisce nell'ordinamento italiano le disposizioni della Direttiva "CRD IV" in materia di "whistleblowing". L'applicazione di tale sistema favorisce la diffusione di una cultura di legalità e rappresenta un'opportunità di miglioramento del contesto aziendale sia sul piano organizzativo che etico.

Al fine di favorire la segnalazione di possibili violazioni o di comportamenti non etici all'interno dell'organizzazione, da parte di chiunque ne venga a conoscenza, il Gruppo ha predisposto e reso accessibili idonei strumenti di comunicazione con l'Organismo di vigilanza (OdV), anche mediante la creazione di indirizzi di posta elettronica dedicati (ODV231sparkasse@sparkasse.it. e whistleblowing@sparkasse.it).

Nel corso del 2022 si sono verificati sette casi di mancato rispetto del Codice Etico e di comportamento e norme operative interne, segnatamente un caso di Violazione norme Codice etico e di comportamento e delle norme interne in tema di autonomie creditizie, un caso di violazione della normativa interna, cinque casi di mancato rispetto del Codice Etico e di comportamento da parte di altrettanti dipendenti. Le condotte sono state tempestivamente rilevate e valutate dalle funzioni della banca e sono stati irrogati gli opportuni provvedimenti disciplinari.

## 4.8.2 Anticorruzione - Modello di Organizzazione e Gestione (D. Lgs. 231/2001)

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 (d'ora in poi, "Decreto" o "D. Lgs. 231/2001") disciplina la "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica in relazione alla commissione di determinati reati da parte di soggetti incardinati in vario modo nella struttura dell'ente".

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste per tutti quei reati tassativamente previsti dal catalogo inserito nel Decreto commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso, da parte dei soggetti in posizione di vertice, oppure da soggetti a questi subordinati, a fronte del mancato rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza. In questo contesto, l'ente può essere ritenuto responsabile del reato commesso da un proprio esponente nel caso in cui venga ravvisata una colpa in organizzazione, intesa come mancata adozione dei presidi necessari ad evitare che il reato sia commesso. Nondimeno, il D. Lgs. 231/2001 prevede come esenzione di colpa l'adozione e la concreta attuazione da parte dell'ente di un modello di gestione e prevenzione dei reati, consentendo di evitare le relative sanzioni.

La Capogruppo ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla formalizzazione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo che costituisce l'insieme delle regole, delle procedure e degli assetti organizzativi adottati dalla Banca e dal Gruppo al fine di prevenire la commissione dei reati, così integrando un sistema di gestione preventiva dei relativi rischi (d'ora in poi, "Modello organizzativo").

Nel modello organizzativo sono individuati e definiti i principi di carattere generale che il Gruppo pone come riferimento per la gestione dei propri affari, le fonti normative interne a cui si devono attenere i soggetti interessati, i principi e le procedure di controllo, il documento volto a disciplinare i comportamenti (Codice Etico e di comportamento), le aree di rischio, i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili, le relative misure preventive e, infine, i criteri che regolano l'istituzione e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), di cui la Capogruppo si è dotata a partire dal 2009 istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. A partire dal maggio 2015, la funzione di O.d.V. è stata assegnata al Collegio sindacale della Capogruppo. Tale organismo di controllo interno alla Capogruppo, dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità, è incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello di cui la Capogruppo e le società controllate si sono dotate per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo, nonché di curarne il costante aggiornamento.

Al fine di garantire un'effettiva e costante attività di monitoraggio da parte dell'O.d.V., è disciplinato all'interno del Modello un insieme articolato di flussi informativi da e verso l'O.d.V. stesso. Pertanto, nello svolgimento delle proprie attività relazionali per iscritto, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di amministrazione, presidiando, verificando e aggiornando costantemente il documento e i presidi necessari.

Le eventuali condotte dei dipendenti non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel Modello organizzativo - oltre che del Codice Etico e di comportamento e degli ulteriori regolamenti interni che sono parte integrante del Modello organizzativo - costituiscono illecito contrattuale. Allo stesso modo, i comportamenti dei collaboratori esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello e nel Codice etico e di comportamento, costituiscono illecito contrattuale e motivo per la risoluzione anticipata del rapporto. Da evidenziare il fatto che il Servizio Acquisti invia e chiede la sottoscrizione del Modello 231/2001 contestualmente alla firma dei contratti con i fornitori.

Il Modello, predisposto per la prima volta nel 2009 è sottoposto annualmente ad aggiornamento, al fine di recepire tutti i "reati presupposti" che, dalla entrata in vigore del decreto ad oggi, integrano il catalogo dei reati previsti dal legislatore.

Su proposta dell'Organismo di vigilanza (O.d.V.), in data 24 aprile 2018 il C.d.A. della Capogruppo ha deliberato di avviare una profonda revisione del Modello organizzativo. In quell'occasione, il lavoro si è articolato in un primo assessment su base documentale a cui ha fatto seguito un ulteriore approfondimento con interviste ai singoli responsabili delle funzioni operative interne alla Banca. All'esito, è stato predisposto un documento sintetico di *risk assessment* al fine di valutare il livello di esposizione al rischio di commissione dei reati delle attività sensibili individuate e il rischio residuo di tali attività in considerazione degli *standard* di controllo già adottati da Sparkasse, mettendo così in luce eventuali *gap* o possibili miglioramenti da apportare rispetto ai controlli presenti. Inoltre, prima di procedere alla predisposizione della nuova versione del Modello, sono stati definiti in modo dettagliato i principi di controllo relativi alle specifiche attività sensibili, poi confluiti nella Parte Speciale del Modello.

Terminate tali attività preliminari, è stato predisposto il documento finale composto da una Parte Generale e una Parte Speciale del Modello. Prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 15 gennaio 2019, la nuova versione del Modello è stata sottoposta ai responsabili delle funzioni di Compliance e Internal Audit ed è stata vagliata dall'Organismo di Vigilanza. Il Modello presenta una struttura significativamente diversa rispetto a quella adottata in precedenza e intende fornire ai soggetti destinatari uno strumento il più possibile efficace e funzionale, per garantire il miglior presidio dei rischi in materia di responsabilità amministrativa degli enti, in linea con le *best practices* attualmente vigenti.

La parte generale descrive il quadro normativo di riferimento, l'attività e gli assetti organizzativi della società, la metodologia adottata per le attività di *risk assessment*, la regolamentazione relativa all'O.D.V., i canali di segnalazione *whistleblowing*, il sistema disciplinare, il piano di formazione e informazione in favore della struttura e i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

La Parte Speciale è strutturata secondo le macro-aree di attività svolte dalla Banca, a ciascuna delle quali possono essere associate diverse fattispecie di reati tra quelle previste dal D. Lgs. 231/2001. In tale Parte Speciale sono descritti i principi generali di comportamento applicabili alle diverse attività, le fasi principali dei processi relativi alle singole attività sensibili, l'elenco delle procedure interne e delle prassi operative applicabili, i presidi che garantiscono la tracciabilità della documentazione relativa al processo, le deleghe e i poteri attribuiti per lo svolgimento dell'attività, nonché le specifiche fattispecie di reato per le quali è rilevato un rischio di commissione.

Il Gruppo ha reso disponibile sul suo sito internet [www.sparkasse.it](http://www.sparkasse.it) il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001e nonché il Codice Etico e di Comportamento.

L'ultimo intervento sul documento risale al 29 marzo 2021, quando il CdA ha deliberato l'aggiornamento del Modello con la definizione di specifici principi di comportamento per la prevenzione della commissione di reati tributari, oltre alla più dettagliata descrizione dei processi, della segregazione dei compiti e degli altri presidi adottati, con riferimento alle aree di attività più esposte ai rischi connessi ai reati tributari.

Nell'ambito del Modello, particolare rilevanza viene assegnata ai rischi di corruzione, riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Con particolare riguardo al rischio di commissione dei reati di corruzione e di concussione, il Gruppo mantiene elevato il grado di attenzione e si è dotato, nel tempo, di presidi interni volti a discriminare la commissione di tali reati specificamente previsti e disciplinati dal Codice Etico e di Comportamento e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che tutto il personale è tenuto a conoscere e rispettare.

È opportuno specificare che l'efficacia delle attività di controllo in ambito "anti-corruzione" dipende fortemente dall'attività di individuazione dei processi (Mappatura dei processi) a rischio di corruzione e dalla definizione dei rischi più significativi correlati (Mappa dei rischi).

La formazione erogata in materia di politiche e procedure anticorruzione è stata ricompresa nei corsi in aula e online riguardanti il Decreto legislativo 231/2001.

Si fa presente che nel corso del 2022, il Gruppo non è stato coinvolto in alcuna azione legale per temi legati alla corruzione, sia con riguardo ai dipendenti, sia con riguardo ai fornitori e partner d'affari.

Nel corso del 2022, nell'ambito dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, non sono emersi elementi tali da configurare violazioni dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La funzione di compliance, quale responsabile del coordinamento operativo e delle verifiche sul rispetto dei presidi in materia di anticorruzione, ha predisposto la policy "Politica di prevenzione della corruzione", approvata del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2022. La policy "Politica di prevenzione della corruzione" definisce in modo coordinato i principali presidi adottati dal Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano per l'identificazione, la prevenzione e il contrasto di condotte di corruzione da parte di esponenti, dipendenti e collaboratori delle diverse società del Gruppo.

La Politica è stata pubblicata, oltre che internamente, anche sul sito Internet della Banca.

Specifiche formazioni, inoltre, è stata effettuata ai membri degli Organi aziendali.

### 4.8.3 Antiriciclaggio

Il Gruppo, che considera prioritario il proprio impegno nella prevenzione di attività illecite, ha mantenuto elevato il presidio per prevenire i fenomeni di riciclaggio e finanziamento al terrorismo, attraverso la diffusione di una cultura della legalità ai dipendenti ed ai clienti e tramite un attento governo dei rischi di non conformità rispetto alle norme – tanto esterne quanto di autoregolamentazione – in materia di antiriciclaggio e di antiterrorismo.

Il sistema di governo per il contrasto di tali fenomeni è articolato in specifici processi e procedure declinati e implementati nella realtà del Gruppo in modo proporzionale alle caratteristiche ed alla complessità dell'attività svolta, alle dimensioni e all'articolazione organizzativa, in conformità a quanto richiesto dalla normativa vigente.

Tale sistema, finalizzato ad ostacolare il permeare di flussi finanziari di provenienza illecita e il compimento di operazioni non verificate, è garantito da vari presidi. A tal fine, la Capogruppo ha predisposto una policy antiriciclaggio, un apposito regolamento del processo antiriciclaggio nonché norme operative relative alle singole fasi del processo (adeguata verifica della clientela, conservazione di dati, informazioni e documenti, segnalazione di operazioni sospette, limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore).

Per assicurare l'efficacia dei presidi antiriciclaggio, la Banca si è dotata di idonee procedure informatiche e strumenti, che hanno avuto una significativa evoluzione nel corso dell'anno, tra i quali: l'applicativo "Gianos" di OASI per la profilatura e la gestione del rischio della clientela, un applicativo della società Nordest Technology finalizzato alla rilevazione delle operazioni potenzialmente sospette, un nuovo motore di ricerca che consente la verifica dei nominativi dei soggetti che pongono in essere un'operazione bancaria, al fine di escluderne l'inclusione nelle "black list", e di rilevare l'eventuale esposizione politica della clientela.

La Funzione Antiriciclaggio ha la responsabilità di prevenire e contrastare la realizzazione di operazioni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e:

- svolge tutte le attività di controllo e segnalazione relative alle varie fasi del processo: adeguata verifica della clientela, registrazione dei dati relativi a clienti, rapporti e operazioni, segnalazione di operazioni sospette ed invio dei flussi richiesti dalla Unità d'Informazione Finanziaria della Banca d'Italia verifica del rispetto dei limiti al trasferimento di contante e titoli al portatore, formazione del personale, ecc.;
- si occupa dell'assistenza, consulenza e formazione al resto della Banca sui temi di competenza;
- propone e cura eventuali implementazioni sia del processo interno sia delle procedure ed applicativi relativi, coinvolgendo di volta in volta fornitori esterni e specialisti interni;
- aggiorna costantemente la normativa interna in tema di antiriciclaggio (policy, regolamento, norme operative, lettere circolari, manuali).

La Banca predispone infine, ogni anno, la Relazione annuale Antiriciclaggio, che contiene al suo interno l'esercizio di autovalutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, come previsto dalla normativa vigente. La relazione presenta anche le attività di controllo, di sviluppo e di formazione poste in essere durante l'anno, le criticità rilevate, gli interventi correttivi proposti ed il piano delle attività della Funzione Antiriciclaggio per l'anno successivo.

Il tutto è finalizzato ad un crescente e solido presidio del rischio che il Gruppo sia coinvolto, anche inconsapevolmente, in attività di riciclaggio, finanziamento del terrorismo o in generale in qualunque attività illecita.

L'anno 2022 è stato particolarmente significativo per quanto riguarda le attività svolte ai fini antiriciclaggio. L'acquisizione di Banca di Cividale ha portato alla necessità di effettuare una due diligence su processi e procedure della nuova controllata, con l'obiettivo di uniformarli a quanto previsto dalla Capogruppo e, peraltro, di costruire una unica funzione antiriciclaggio di Gruppo. Oltre a ciò, la Capogruppo ha dedicato significative risorse al perfezionamento ed ampliamento dei controlli, sia di primo che di secondo livello. Tale impegno, coniugato con una sempre elevata attenzione alla qualità della formazione della rete di vendita in tema di antiriciclaggio, ha determinato un costante aumento del numero delle segnalazioni di operazioni sospette inviate all'Unità di Informazione Finanziaria, indice di un livello di attenzione significativo e ormai consolidato.

## 4.8.4 Fiscalità

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano (di seguito il Gruppo) promuove una cultura fiscale ispirata ai valori della correttezza, trasparenza e conformità alla legge in linea con quanto previsto dal Codice Etico del Gruppo<sup>8</sup>. In particolare, la gestione della fiscalità da parte delle società del Gruppo è guidata dai seguenti principi etici di condotta: Legalità, Onestà, Trasparenza, Creazione di valore per gli azionisti, Eccellenza e Imparzialità.

Ai fini dell'approccio alla fiscalità, i principi del Codice Etico del Gruppo si declinano come segue:

- rispettare la legislazione fiscale nazionale e sovranazionale vigente (Legalità e Onestà);
- assumere interpretazioni che consentano di gestire responsabilmente il rischio fiscale e di mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con l'Amministrazione Finanziaria, così da mettersi in condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder e di garantire la propria positiva reputazione (Trasparenza);

---

<sup>8</sup> Il Codice Etico è stato oggetto di aggiornamento da parte del Consiglio di amministrazione. La versione aggiornata, denominata "Codice etico e di comportamento" è stata approvata in data 09.12.2020.

Per maggiori dettagli sul contenuto del documento si rinvia al paragrafo dedicato nella sezione "Governance e gestione dei rischi".

- assumere decisioni che, nel rispetto dei principi etici della legalità, onestà e trasparenza, siano indirizzate comunque al perseguimento dell'obiettivo di salvaguardare il patrimonio sociale e di perseguire l'interesse primario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo (Creazione di Valore per gli azionisti).

Al fine di dare piena attuazione a tali principi, il Gruppo definisce un approccio alla *compliance* fiscale orientato a:

- garantire il corretto e tempestivo adempimento degli obblighi fiscali, assicurando l'assolvimento del carico tributario delle società del Gruppo in relazione alle imposte di propria pertinenza ed in qualità di sostituti d'imposta nei confronti della propria clientela;
- garantire il controllo dei rischi fiscali attraverso l'implementazione di un Modello di Compliance graduata, al cui interno sono previsti presidi specialistici incaricati di svolgere attività di gestione e controllo del rischio fiscale;
- non attuare schemi di c.d. pianificazione fiscale aggressiva nelle operazioni realizzate dalle Società del Gruppo, tanto domestiche quanto internazionali;
- rispettare le prescrizioni tributarie applicabili, attraverso un'interpretazione della normativa fiscale in linea con lo spirito e lo scopo della stessa, in modo da gestire responsabilmente il rischio fiscale;
- garantire una sana e prudente gestione dei rapporti con la clientela, rifiutando di proporre prodotti e servizi che consentano di conseguire indebiti vantaggi fiscali non altrimenti ottenibili e prevedendo idonee forme di presidio per evitare il coinvolgimento in operazioni fiscalmente irregolari poste in essere dalla clientela;
- regolare i rapporti infragrupo cross-border in conformità al principio di libera concorrenza, perseguendo la finalità di allineare, quanto più correttamente possibile, le condizioni e i prezzi di trasferimento con i luoghi di creazione del valore.

Il sistema di gestione e controllo del rischio fiscale adottato dal Gruppo:

- si ispira ai principi declinati nel Codice Etico, con applicazione del relativo sistema disciplinare e sanzionatorio, in caso di violazioni;
- si inserisce nel contesto del Modello di Compliance, per la valutazione del rischio di non conformità alle norme, contribuendo ad assicurare il raggiungimento dei relativi obiettivi, come prescritti dalla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, con riguardo alla gestione del rischio fiscale;
- integra i presidi previsti dal modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 per i reati penal-tributari.

In particolare, per far fronte al rischio di non conformità alle normative in materia fiscale, il Gruppo ha adottato un modello di c.d. compliance graduata, attribuendo alcune fasi del processo di Compliance a dei presidi specialistici, identificati nelle Funzioni Bilancio Fisco e Controllo di Gestione e Gestione del personale e relazioni industriali, quest'ultima con specifico riferimento agli adempimenti fiscali connessi alla fiscalità dei dipendenti e dei collaboratori delle società del Gruppo.

Più nello specifico, i presidi specialistici in materia di rischio fiscale sono responsabili di: (i) identificare nel continuo le normative fiscali applicabili alle società del gruppo e valutarne l'impatto sui processi aziendali; (ii) effettuare le verifiche di conformità alla normativa ex ante; (iii) effettuare le verifiche di conformità alla normativa ex post; (iv) identificare le criticità che possano provocare il materializzarsi di rischi fiscali all'interno dei processi aziendali e le relative azioni di adeguamento (v) rendicontare alla Funzione Compliance in merito alle attività svolte.

La Funzione di Compliance, a sua volta, rendiconta agli organi aziendali, attraverso un documento di pianificazione annuale delle attività, una specifica relazione trimestrale e una relazione annuale delle attività svolte.

Ruoli e responsabilità nell'ambito di tale modello sono disciplinati nella Policy "*Modello di compliance e valutazione del rischio di non conformità*" e nel Regolamento "*Processo di controllo di conformità*"<sup>9</sup>.

Al fine di favorire la segnalazione di possibili violazioni o di comportamenti non etici all'interno dell'organizzazione, da parte di chiunque ne venga a conoscenza, il Gruppo ha predisposto e reso accessibili idonei strumenti di

<sup>9</sup> Per maggiori dettagli sul modello di Compliance adottato dal Gruppo si rimanda al paragrafo dedicato nella sezione "Governance e gestione dei rischi".

comunicazione con l'Organismo di vigilanza (OdV), anche mediante la creazione di indirizzi di posta elettronica dedicati (ODV231sparkasse@sparkasse.it. e whistleblowing@sparkasse.it).

Il Gruppo incentiva una relazione trasparente e collaborativa con l'Autorità fiscale ricorrendo, ove possibile, al confronto preventivo mediante gli strumenti previsti dal nostro ordinamento (es. interpello) ed assicurando, ove necessario, la regolarizzazione volontaria delle proprie posizioni mediante l'istituto del c.d. ravvedimento operoso.

In caso di verifiche fiscali, le società del Gruppo assicurano la piena collaborazione nel fornire i dati e le informazioni richiesti dalla Guardia di Finanza e dall'Agenzia delle Entrate e promuovono il ricorso al contraddittorio preventivo.

Il Gruppo, nel contesto del confronto trasparente e collaborativo con l'Autorità fiscale, a tutela degli interessi dei propri azionisti, può assumere posizioni interpretative ritenute solide e ragionevoli, anche se non condivise con l'Amministrazione finanziaria (*Agree to Disagree*).

In caso di eventuali controversie con l'Autorità fiscale, laddove rispondente agli interessi del Gruppo, anche al fine di ridurre i costi e i tempi connessi alla gestione del contenzioso, è possibile risolvere in via stragiudiziale le medesime, attraverso il ricorso a strumenti deflattivi del contenzioso, contemplati dall'ordinamento.

Le Società del Gruppo si impegnano a dare corretta e rispettosa attuazione alle normative che richiedono la comunicazione dei dati relativi alla propria clientela (es. Comunicazione all'Archivio dei Rapporti, FATCA, Common Reporting Standard, DAC 6).

Il Gruppo mantiene una relazione collaborativa e trasparente con l'Autorità di Vigilanza ed assicura il rispetto degli obblighi previsti dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia per quanto riguarda la compliance alla normativa fiscale.

La rendicontazione Paese per Paese è la rendicontazione delle informazioni finanziarie, economiche e fiscali per ogni giurisdizione in cui Gruppo opera.

Le giurisdizioni fiscali vengono identificate in base al luogo in cui le entità inclusi nel bilancio consolidato sottoposto a revisione sono residenti ai fini fiscali. L'informativa Paese per Paese è articolata a livello di giurisdizione fiscale e non a livello di singole entità.

Si riportano di seguito le informazioni rilevanti ai fini della rendicontazione Paese per Paese con riferimento al periodo 2021 (la rendicontazione Paese per Paese 2022 non risulta essere ancora approvata):

**a) Denominazione delle società insediate e natura dell'attività\***

*Italia*

Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A.  <i>Bancaria*</i>	L'operatività primaria della società consiste nelle diverse forme tecniche dell'intermediazione bancaria quali la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito. In tali ambiti essa può compiere in conformità ed ai sensi delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti.
Sparim S.p.A.  <i>Non finanziaria*</i>	Società immobiliare strumentale al Gruppo
Raetia SGR S.p.A. <i>in liquidazione</i>	Società di gestione di fondi immobiliari

*Germania*

Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. Succursale estera Monaco Südtiroler Sparkasse AG	Succursale estera di banca comunitaria, svolge l'operatività tipica bancaria (vedasi Cassa di Risparmio Bolzano Italia).
---	--

Niederlassung München Bancaria	
-----------------------------------	--

- b) **Fatturato consolidato\*\*:**  
*Italia: + 271.516 mila euro*  
*Germania: - 198 mila di euro*
- c) **Numero di dipendenti su base equivalente a tempo pieno:**  
*Italia: nr. 1.159*  
*Germania: nr. 3*
- d) **Utile o perdita consolidata prima delle imposte\*\*:**  
*Italia: 94.456 mila euro*  
*Germania: -1.558 mila euro*
- e) **Imposte sull'utile o sulla perdita consolidata:**  
*Italia: 20.289 mila euro\*\*\**  
*Germania: 0,0 mila euro*
- f) **Contributi pubblici ricevuti:**  
*Italia: 81 mila euro*  
*Germania: 0,0 euro*

Con riferimento alla tipologia di informazioni di seguito riepilogate, si rimanda al bilancio consolidato 2021 della Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano<sup>11</sup>, pubblicato sul sito internet della banca ([www.sparkasse.it](http://www.sparkasse.it)):

- attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti;
- riconciliazioni / spiegazioni differenze con Bilancio consolidato per quanto riguarda le seguenti voci: i) Ricavi verso terzi, ii) Utile prima delle imposte, iii) Attività materiali e iv) Imposte sul reddito pagate;
- motivazioni circa la differenza tra imposta teorica ed imposta effettiva (o rimando alla sezione del Bilancio Consolidato in cui essa è contenuta).

Si rammenta infine che il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano nel corso del 2022 ha visto l'entrata della neocostituita Sparkasse OBG srl, veicolo di cartolarizzazione controllato al 60% dalla Capogruppo e di Banca di Cividale S.p.A. – società Benefit, controllata dalla Capogruppo al 79,1%. Banca di Cividale svolge le stesse attività di intermediazione bancaria svolte dalla Capogruppo.

## 4.9 Gestione dei reclami

La Capogruppo istituisce, applica e mantiene politiche e procedure efficaci e trasparenti per assicurare il tempestivo trattamento dei reclami dei clienti o potenziali clienti. Le Banche appartenenti al Gruppo hanno

\* nel bilancio Consolidato sono ricomprese anche le società Sparkasse Haus S.r.l. – Bolzano (agenzia immobiliare), Autosystem S.p.A. – Trento (noleggio autoveicoli), Fondo Immobiliare Dolomit - Milano e Fanes S.r.l. – Conegliano Veneto (Tv) (società veicolo delle cartolarizzazioni), non appartenenti al Gruppo bancario ed insediate in Italia;

\*\* il dato della Cassa di Risparmio di Bolzano - succursale di Monaco (Germania) è stato depurato delle componenti positive e negative derivanti da operazioni e rapporti con la Cassa di Risparmio di Bolzano – Bolzano. La sommatoria dei due dati coincide con le rispettive voci di conto economico consolidato.

\*\*\* si tratta delle imposte sul reddito, comprese le poste relative alle imposte anticipate e differite.

formalizzato le predette procedure per il trattamento dei reclami nella pertinente regolamentazione interna sottoponendola all'approvazione dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

La gestione dei reclami è affidata alle Unità Reclami di ciascuna banca, che esaminano le contestazioni riguardanti comportamenti e/o omissioni nei rapporti intrattenuti tra la Banca ed i propri clienti in termini di operazioni e servizi prestati e presentate in forma scritta dalla clientela. Ciascun cliente, qualora non sia stato possibile risolvere eventuali problemi attraverso le filiali della propria banca, può rivolgersi all'Ufficio Reclami della banca di appartenenza attraverso:

- posta ordinaria o raccomandata o consegna personale presso l'unità dove intrattiene i rapporti;
- e-mail, o posta certificata all'indirizzo riportato sul sito internet della propria banca appartenente al Gruppo Sparkasse sotto la voce "Reclamo";
- ovvero, compilando un modulo messo a disposizione sul sito internet della propria banca appartenente al Gruppo Sparkasse, sotto la voce "Reclamo".

Ricevuto il reclamo, l'Ufficio Reclami della banca interessata, provvede all'analisi e alla gestione della pratica al fine di fornire un riscontro esauriente al cliente e, qualora il reclamo sia ritenuto fondato, nella lettera di risposta saranno indicate le iniziative che la Capogruppo si impegna ad assumere ed i tempi tecnici entro i quali realizzarle.

L'Unità Reclami della banca che riceve il reclamo evade la richiesta entro i termini stabiliti dalle norme in vigore, che sono i seguenti:

5. reclami bancari e finanziari (Banca d'Italia) 60 giorni;
6. reclami relativi ai servizi di investimento (Consob) 60 giorni;
7. reclami in materia di previdenza assicurativa (IVASS) 45 giorni;
8. reclami in materia di Fondi Pensioni (COVIP) 45 giorni, (sia Fondi Pensione intermediati, che Fondo Pensione riservato al personale della Cassa di Risparmio);
9. reclami relativi alle materie regolate dalle norme PSD2 15 giorni (prorogabili sino a 35 giorni in presenza di adeguate motivazioni).

In presenza di analoghi reclami sollevati da una pluralità di soggetti, ciascuna banca appartenente al Gruppo Cassa di Risparmio si impegna ad individuare delle specifiche azioni correttive volte a migliorare il livello del servizio attraverso un adeguamento della propria operatività.

Ogni banca appartenente al Gruppo Sparkasse registra i reclami ricevuti dalla clientela nonché le misure adottate per la risoluzione delle controversie sollevate.

Nel corso del 2022, al Gruppo Sparkasse sono pervenuti complessivamente n. 500 reclami (dei quali n. 133 alla Cassa di Risparmio di Bolzano con un incremento di 20 rispetto all'anno 2021 e n. 367 alla Civibank), di questi n. 382 sono stati respinti, n. 80 sono stati accolti, con un totale rimborsato alla clientela, a seguito di reclami accolti o parzialmente accolti, pari a ca. euro 77.400. I tempi medi di evasione dei reclami pervenuti sono stati di 20 giorni di calendario (rispettivamente 21 giorni per la Cassa di Risparmio di Bolzano – incremento di 2 giorni sull'anno precedente e 19 giorni per Civibank) dal ricevimento del reclamo stesso: non sono stati registrati ritardi nei tempi di gestione dei reclami.

**Tabella 17 - Reclami per tipologia di prodotto**

Reclami relativi a prodotti e servizi	2022			2021			2020		
	N° Reclami ricevuti	N° Reclami evasi	Rifusioni (in euro)	N° Reclami ricevuti	N° Reclami evasi	Rifusioni (in euro)	N° Reclami ricevuti	N° Reclami evasi	Rifusioni (in euro)
Servizi bancari	228	213	62.628	63	61	2.331	88	86	6.161
Servizi finanziari	272	249	14.772	50	49		31	29	3.578
Altri	0	0	0	0	0		0	0	0
Numero Totale dei reclami ricevuti	<b>500</b>	<b>462</b>	<b>77.400</b>	113	110	2.331	119	115	9.739
Tempo di evasione dei reclami pervenuti (gg.)	20			17			23		

Le informazioni di seguito riportate afferiscono casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti le informazioni e l'etichettatura di prodotti e servizi.

Con riferimento alle attività di marketing, incluse la pubblicità, la promozione e la sponsorizzazione, si segnala che non sono stati ricevuti reclami dalla clientela e non sono stati registrati richiami dell'Autorità di Vigilanza.

Come previsto dalle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, ciascuna banca predispone e pubblica annualmente sul sito internet il rendiconto annuale sull'attività di gestione dei reclami.

Inoltre, nel corso del 2022 non si registrano casi di non conformità che hanno dato luogo all'applicazione di sanzioni amministrative o giudiziarie applicate contro il Gruppo per il mancato rispetto di leggi o regolamenti che disciplinano l'attività bancaria in merito all'offerta di prodotti o servizi.

— Prodotti, servizi  
e relazioni  
con la clientela

## 5 Prodotti, servizi e relazioni con la clientela

### 5.1 Innovazione e qualità dell'offerta

Nel corso dell'anno, il Gruppo Sparkasse si è trovato ad affrontare l'importante sfida dell'integrazione di CiviBank: tale discontinuità ha fatto emergere la necessità di predisporre un nuovo Piano Industriale triennale 2023-25 di Gruppo che, da una parte, assicuri il perfezionamento del piano di integrazione - il cui completamento è previsto nel 2023 - e dall'altra tracci le linee guida evolutive per il Gruppo da declinarsi nel 2024-2025. La Banca è attualmente impegnata nella conduzione dei lavori necessari per sottoporre il nuovo Piano al CdA per l'approvazione entro il secondo semestre 2023.

Inoltre, la Banca ha completato nel corso dell'anno il progetto di definizione dell'ambizione in ambito ESG, che verrà tradotta in un framework di approccio strategico e in un masterplan di iniziative che confluiranno nel nuovo Piano *combined*.

L'attività di presidio della qualità dell'offerta e di innovazione è affidata, all'interno della Banca alla Direzione Sviluppo Strategico strutturata al proprio interno al fine di valorizzare al meglio la propria mission. La Direzione si articola in 6 servizi/unità: Banking New Business e Digital Channels, Wealth & Protection, Analisi Strategiche e Innovation Lab, Digital Transformation, Presidio Normativo in ambito commerciale, Competence Center Consulenza e Campagne. Quest'ultima struttura è stata attivata all'inizio del 2022 con l'obiettivo di affiancare trasversalmente le reti commerciali per favorire l'ottimizzazione delle performance e l'utilizzo degli strumenti a disposizione in ambito Wealth e Protection, nonché fungere da *trait d'union*, per gli stessi ambiti, tra le reti e le strutture di Direzione nell'analisi dei bisogni emergenti presso la clientela, al fine di facilitare l'identificazione di adeguamenti o nuovi sviluppi dell'offerta commerciale.

Per quanto riguarda le progettualità legate all'innovazione e al digitale, Sparkasse ha continuato a investire nel corso dell'anno 2022 per garantire ai clienti privati un'esperienza d'uso semplice e completa, anche a distanza.

Per ampliare l'interazione dei clienti con la banca in ottica omnicanale, Sparkasse ha integrato nell'online banking ON la possibilità di prenotare in autonomia un appuntamento con il proprio consulente decidendo se fissare l'incontro in filiale oppure partecipare a distanza in videochiamata.

Inoltre, sempre attraverso ON, i clienti possono visualizzare e aggiornare comodamente da casa anche il proprio profilo MiFID, eventualmente con l'assistenza del proprio consulente a distanza.

Altre funzionalità sviluppate nel corso dell'anno hanno riguardato: la messa a disposizione di informazioni aggiuntive per le carte di credito personali Nexi e per i finanziamenti di Cofidis, la possibilità di sottoscrivere la nuova assicurazione istantanea Protection Pet, l'attivazione di una chat con un operatore di Sparkasse Meet.

Il 2022 ha visto, infatti, l'avvio esecutivo del progetto Consulenza Virtuale che ha successivamente assunto il nome commerciale "Sparkasse Meet" ed è stato posto all'interno del nuovo "Servizio Consulenza Virtuale" della Direzione Commercial Banking. L'obiettivo perseguito dal progetto è stata l'introduzione di una nuova Business Unit posta a gestire in modalità remota ed attraverso una molteplicità di touchpoint a distanza utilizzabili dalla clientela quali ad esempio telefono, mail, form online, webchat e videochiamata, la relazione di assistenza e di sviluppo commerciale della clientela privata.

Il progetto è stato sviluppato in ottica di incremento di servizio in modalità omnicanale, consentendo al cliente di beneficiare di un contatto "umano" Banca-Cliente anche in modalità a distanza ed evolvendo in modalità interamente digitale un perimetro di processi di vendita e di post-vendita prodotti e servizi della Banca.

Il progetto "Consulenza Virtuale", rilasciato a seguito degli sviluppi dei processi a distanza considerati "core" avvenuti nel corso del 2022, prevede tempo per tempo continui rilasci di evoluzioni e funzionalità migliorative.

Sparkasse Meet ha dimostrato nel corso dell'anno una buona capacità di sviluppo commerciale in particolare sulla sfera protection e risparmio gestito (i cui processi a distanza sono stati attivati tra marzo e giugno 2022), ma anche in ambito finanziamenti.

L'osservazione dei KPI qualitativi (i.e. tasso di risposta, tasso di redemption, tasso di contatto) evidenzia buoni riscontri da parte della clientela in target.

In ambito innovazione la Banca ha, inoltre, apportato ulteriori affinamenti alla piattaforma di consulenza patrimoniale evoluta "Sparkasse 360" per l'analisi integrata dei bisogni della clientela in ambito risparmio, previdenza, protezione e passaggio generazionale, con riferimento all'ambito assicurativo e successorio.

Nel corso del 2022 sono stati aggiornati i prodotti Protection a catalogo introducendo una copertura Cyber Risk per i clienti impresa ed estendendo la portata delle garanzie a copertura del patrimonio

L'anno appena concluso ha visto inoltre un forte sviluppo dell'assicurazione delle non autosufficienza, copertura introdotta a catalogo nel secondo semestre 2021.

Inoltre, è stata ampliata l'offerta digital introducendo la possibilità di sottoscrivere la copertura Protection Mountain direttamente dal sito pubblico anche chi non è ancora cliente della banca.

Per quanto riguarda CiviBank, nel corso dell'anno sono state effettuate le valutazioni per l'integrazione al catalogo prodotti, che verranno sviluppate e realizzate più puntualmente nel corso del 2023.

Con l'intento di valorizzare la propria vocazione etica verso il Green Banking e in considerazione della crescente attenzione da parte dei clienti verso la Green Economy, nel 2022 la Banca ha continuato a lavorare sul progetto "Sparkasse Green".

Il progetto si articola attorno ad una componente istituzionale, rappresentata da interventi di riqualificazione ambientale nonché da iniziative di prodotto, che sono caratterizzate da elementi connessi a temi di sostenibilità ambientale.

L'iniziativa istituzionale condotta tramite l'adesione da parte di Sparkasse alla Campagna "Mosaico Verde", ideata e promossa da Legambiente (tramite la partecipata AzzerOCO2) e finalizzata al rimboschimento di zone che necessitano di riqualificazione ambientale, è stata completata nel 2021; grazie a questo intervento denominato "Progetto Green", che ha previsto il sostegno ad attività di risanamento ambientale di 3 zone distribuite nel territorio in cui opera la nostra Banca, fortemente colpite dal tifone Vaia nell'autunno 2018c, tramite piantumazione di 2.500 nuovi alberi (1.000 a Corvara in val Badia e 1.000 a Carano in val di Fiemme, 500 a Zoldo in val Zoldana consentirà di assorbire 250.000 kg di CO2 nel corso di 30 anni.

Per quanto attiene, invece, i prodotti e servizi la Banca continua ad arricchire la propria offerta "Sparkasse Green" sul fronte dei prodotti banking, nonché in ambito servizi finanziari e di consulenza.

In ambito banking, la Banca ha continuato a promuovere la versione dei conti correnti ad oggi offerti, denominata versione "Zerocarta". Il cliente ha la facoltà di scegliere la modalità *paperless* del suo conto corrente che prevede l'applicazione di un pricing più elevato nel caso in cui richieda delle stampe su carta, a titolo contributivo in favore dell'integrazione al sopra citato "Progetto Green".

Inoltre, sul sito Sparkasse l'offerta dei conti attivabili da remoto è limitata ai conti in versione Zerocarta.

Analogamente, Civibank incentiva la ricezione di tutte le comunicazioni in formato digitale, azzerando le spese per tutti i clienti che scelgono di ricevere tali comunicazioni in formato elettronico, rispetto al cartaceo.

Per quanto riguarda i finanziamenti, la gamma Green, implementata a fine novembre 2021, è attualmente in vigore. Il mutuo green è dedicato ai soli clienti privati per sostenere l'acquisto di prime o seconde case ad alta efficienza energetica (dalla classe B o migliore) o la riqualificazione dell'abitazione attraverso investimenti in efficientamento energetico (ad esempio isolamento termico dell'involucro, sostituzione e/o efficientamento degli impianti per la produzione di energia) con conseguente miglioramento della stessa di almeno due classi energetiche, permettendo così di ottenere una casa moderna, efficiente e di maggior valore nel tempo. Il prodotto è in linea con le iniziative nazionali ed europee volte a incentivare il risparmio energetico e ad ammodernare il patrimonio immobiliare.

Nel 2021 la Banca, tra le prime banche italiane, ha inoltre aderito al Label promosso dalla Energy Efficient Mortgage Initiative (EEMI). Lo scopo di EEMI è la creazione di un mutuo green standard a livello europeo, in modo da potere confrontare i prodotti di diverse realtà, che alla base hanno le stesse caratteristiche, evitando pertanto il fenomeno del greenwashing. La Banca ha continuato a partecipare agli incontri proposti proseguendo con la finalità indicata sopra.

A partire dall'anno 2021 e per tutto l'anno 2022 sono stati attivati prodotti dedicati per far fronte alla cessione del credito derivante dalle agevolazioni fiscali (Superbonus ecc.) introdotte con i diversi decreti, nonché prodotti per l'anticipo delle spese derivanti dalle relative operazioni di riqualificazione, sia in ambito privati, condomini che imprese.

Anche nella scelta dei propri partner commerciali, Sparkasse e CiviBank privilegiano quelli con una spiccata sensibilità per l'ambiente. Ad esempio, a tutta la clientela del Gruppo che utilizza carte Nexi è stata resa nota l'iniziativa NEXI PLANET CARE, ossia un nuovo servizio disponibile, da fine 2022, tramite App Nexi Pay che contribuisce a sensibilizzare i Clienti verso scelte di acquisto quotidiane più consapevoli a tutela della salvaguardia del pianeta.

Il nuovo servizio calcola la Carbon Footprint, ossia "l'impronta" di anidride carbonica generata dal Cliente con le sue spese mensili, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sui consumi e sulla rilevanza di ogni scelta quando si parla di sostenibilità e impatto ambientale.

L'App Nexi Pay si è quindi arricchita della nuova funzionalità **carbon calculator** che permette ai clienti di visualizzare ogni mese la quantità di emissioni di CO2 generate dagli acquisti effettuati e che potrà essere compensata, in tutto o in parte, effettuando una donazione verso una specifica Onlus.

Nel corso del 2022 è, inoltre, proseguito il processo di riduzione degli impatti ambientali dei servizi di consulenza e la dematerializzazione delle firme della documentazione consegnata al cliente, soprattutto sui seguenti aspetti:

- sulla piattaforma internet e mobile banking "ON" è stata abilitata la funzionalità che riguarda la ricezione della proposta di investimento relativa a fondi dei principali partner in ambito risparmio gestito, nonché la possibilità per il cliente di firmarla attraverso la firma elettronica qualificata;
- è stato attivato il caricamento nell'App digitale "ON" della documentazione contabile dei fondi comuni di investimento, riducendo così sensibilmente l'invio di documentazione cartacea;
- è stato attivato il Servizio di Consulenza Virtuale, che ha adottato il nome commerciale "Sparkasse Meet", mettendo a disposizione i vantaggi della comunicazione da remoto, uniti alla professionalità di consulenti con formazione certificata ed alla digitalizzazione dei processi previsti anche in modalità end2end a distanza, abilitando di conseguenza i processi di consulenza finanziaria e protection a distanza.

In tale ambito, nel corso del 2022 la Banca ha avviato un progetto volto ad integrare nel processo di consulenze le preferenze di sostenibilità del cliente: dal 1° agosto 2022 è stata quindi integrata nel processo di consulenza l'indagine e la considerazione delle preferenze di sostenibilità del cliente, portando a compimento la prima fase del Progetto "ESG".

La Banca ha quindi previsto due fasi di rilascio del Progetto:

- Fase 1 (agosto 2022) per una prima integrazione delle preferenze di sostenibilità (ESG) nel processo di consulenza;
- Fase 2 per la portata a compimento del progetto, durante il 2023.

Con riferimento alla Fase 1, si identificano i seguenti macro-ambiti di impatto:

- **Disclosure e Trasparenza:** aggiornamento documentazione contrattuale e precontrattuale e della reportistica.
- **Questionari di Profilatura della Clientela:** aggiornamento della sezione "Obiettivi di Investimento" del Questionario con l'introduzione di due nuove domande volte ad indagare e raccogliere le generiche preferenze di sostenibilità dei clienti e la loro intensità sui pillar E-S-G.
- **Adeguatezza:** in seguito alla raccolta delle informazioni dal Questionario di Profilatura, viene effettuata una valutazione circa le preferenze di sostenibilità del Cliente, finalizzata all'offerta dei prodotti di investimento. Tale valutazione viene effettuata attraverso l'inserimento di un nuovo controllo di adeguatezza, dedicato a verificare la coerenza del portafoglio del Cliente/della proposta di investimento della Banca con le preferenze espresse dallo stesso.
- **Aggiornamento motori del PPE (Product Picking Engine),** in modo da considerare anche le preferenze di sostenibilità del Cliente nelle proposte automatiche.
- **Formazione:** la Banca ha formato i consulenti, che sono tenuti ad informare il Cliente del nuovo ambito di indagine ed a rispondere ad eventuali quesiti del Cliente.
- **Classificazione degli strumenti finanziari** attraverso l'attribuzione di specifici "score ESG".
- **Aggiornamento della modalità di determinazione del catalogo attivo della Banca ("Best Of")** tenendo conto anche delle caratteristiche di sostenibilità degli strumenti finanziari.

Infine, con particolare riferimento al catalogo prodotti di investimento, nel corso del 2022 è proseguita l'attività di arricchimento della proposta di prodotti con alto profilo di responsabilità.

Con riferimento a CiviBank, si specifica che sono state effettuate le seguenti attività:

- Disclosure e Trasparenza: aggiornamento documentazione contrattuale e precontrattuale e della reportistica.
- Questionari di Profilatura della Clientela: aggiornamento del Questionario MiDIF con l'introduzione di due nuove domande volte ad indagare e raccogliere le generiche preferenze di sostenibilità dei clienti e la loro intensità sui pillar E-S-G.
- Formazione: la Banca ha formato i consulenti, che sono tenuti ad informare il Cliente del nuovo ambito di indagine ed a rispondere ad eventuali quesiti del Cliente.
- Classificazione degli strumenti finanziari attraverso l'attribuzione di specifici "score ESG".

Sul fronte dell'offerta di servizi di consulenza non tipicamente riconducibili all'ambito bancario continua, in ottica di ecosostenibilità, l'offerta alla propria clientela privata di contratti energia (Luce e Gas Verde) per uso domestico in modalità «switching» dal mercato di maggior tutela al mercato libero o di "cambio fornitore" dal mercato libero, grazie all'accordo di collaborazione commerciale con Alperia, uno dei principali player del mercato dell'energia in Italia e terzo per capacità produttiva di energia da fonti rinnovabili.

Il carattere "green" del progetto è individuabile nella tipologia dell'energia fornita da Alperia: energia pulita proveniente da fonti rinnovabili del nostro territorio o energia certificata "Verde" in virtù della compensazione di emissioni di CO2.

In tale ambito, la partnership commerciale tra Sparkasse e Alperia continua a concretizzarsi anche negli spazi comuni nel centro delle città di Vicenza e Verona, al fine di proseguire lo sviluppo e la promozione delle iniziative in tema di sostenibilità ambientale.

L'innovativo concept di filiale, realizzato lo scorso anno in collaborazione con Schweitzer Project, azienda leader a livello mondiale nella creazione di spazi destinati al retail, consiste in un luogo fisico d'incontro in cui Sparkasse ed il fornitore di servizi energetici Alperia propongono la propria gamma di offerta. In tale contesto, i clienti hanno quindi la possibilità di interagire con i consulenti di Sparkasse e di Alperia in un ambiente condiviso con due linee di servizi, finanziari ed energetici.

Nell'ambito di tale progetto è stato predisposto un accurato protocollo operativo volto al pieno rispetto delle disposizioni vigenti in relazione alla netta separazione e identificazione in loco delle due tipologie di servizio e di consulenza. Il personale, sia esso riferibile esclusivamente ad una delle due linee di servizio, ha potuto usufruire di adeguata formazione secondo specifici profili professionali.

Alla luce della recente evoluzione dei costi e della reperibilità delle materie prime energetiche, conseguente alla guerra in Ucraina, risulta ancora più importante la proposta relativa al fotovoltaico legata alla partnership tra la Banca ed Alperia. Grazie ad Alperia MyHome i clienti interessati possono richiedere – direttamente in filiale – il contatto da parte dei tecnici specializzati di Alperia. I clienti, supportati dagli specialisti Alperia, possono scegliere, in base ai loro consumi, tra alcune offerte per l'installazione di un sistema fotovoltaico completo. Il costo di intervento ed installazione rientra tra quelli che beneficiano degli incentivi vigenti. I clienti, limitatamente alle offerte legate al prodotto Alperia MyHome, possono accedere a prestiti convenzionati e agevolati

Per quanto riguarda Civibank, a seguito del notevole aumento del costo delle materie prime, la Banca ha stipulato un accordo con la società Bluenergy Spa, una Compagnia locale per la fornitura dei servizi di luce e gas dedicati alla clientela business e privata (inclusi i dipendenti).

La Convenzione prevede per i clienti privati un bonus di benvenuto di 45 €, uno sconto di 1 € per ogni bolletta domiciliata e uno sconto di 1€ per ogni bolletta on-line.

Per la clientela business, la Convenzione prevede per la fornitura di energia elettrica un bonus di benvenuto di 60€, un bonus mensile di 50kWh, uno sconto di 1€ per ogni bolletta domiciliata e uno sconto di 1€ per ogni bolletta on-line.

Per la fornitura di gas, la Convenzione prevede un di benvenuto di 60€, un bonus mensile di 30 Smc, uno sconto di 1 € per ogni bolletta domiciliata e uno sconto di 1€ per ogni bolletta on-line.

Un importante contributo verso l'ecosostenibilità ha riguardato il rafforzamento dell'offerta relativa al noleggio di veicoli a lungo termine che la Banca ha promosso con il marchio Sparkasse Auto in favore della green mobility,

grazie alla partnership strategica con Autosystem S.p.A., società specializzata in questo settore, di cui Sparkasse ha acquistato una quota di partecipazione del 25%.

Sempre nell'anno 2022, a livello di acquiring, sono stati introdotti due nuovi servizi a valore aggiunto per i nostri esercenti POS con terminale POS di tipo Android. Si tratta delle due applicazioni

- Ticket Lunch per l'incasso dei buoni pasto elettronici (Sodexo, Pellegrini, Cirfood, Day, Yes Ticket, Repas e EP)
- Tax Free per la gestione dell'esenzione IVA per i turisti provenienti da Stati non UE, i quali possono chiedere la restituzione dell'IVA

Infine, nel corso dell'anno 2022 è stato ampliato il servizio SEDA (Sepa Electronic Database Alignment), ossia di allineamento elettronico dei mandati SEDA, assumendo il ruolo di "Banca di Allineamento" (cosiddetto "SEDA attivo").

SEDA si realizza attraverso uno scambio di flussi informativi non aventi contenuto finanziario e consente lo scambio di informazioni relative al mandato, in anticipo rispetto alla prima transazione di addebito, tra il Beneficiario e la Banca del pagatore.

Il servizio SEDA è un Servizio Opzionale Aggiuntivo (AOS) degli schemi di addebito diretto paneuropei SEPA Direct Debit Core (SDD CORE) e SEPA Direct Debit Business to Business (SDD B2B).

Il servizio SEDA consente alle imprese Beneficiarie che si avvalgono per l'incasso di servizi di addebito diretto SDD di inviare e ricevere, attraverso un colloquio telematico tra la banca del Creditore e le banche presso le quali sono domiciliati gli SDD ("Banca del Debitore"), le informazioni relative alle autorizzazioni all'addebito diretto ("mandati") sottoscritte dai propri clienti Debitori.

L'approccio all'innovazione della Banca viene estesa sul territorio anche tramite l'unità Innovation Lab LDV20, spazio di Sparkasse dedicato all'innovazione imprenditoriale e alle startup. Durante il 2022, LDV20 ha prestato particolare attenzione all'innovazione imprenditoriale in chiave ESG.

Nel corso dell'anno ha lanciato, infatti, la seconda edizione dell'Advisory Board 2022, iniziativa volta a coinvolgere figure di spicco del territorio su un confronto attorno a temi strategici per la Banca, con focus sull'efficacia delle strategie ESG e sulla necessità di una loro implementazione aziendale (anche come forma di contrasto agli effetti collaterali alla Crisi Ucraina-Russa). All'edizione di quest'anno hanno aderito imprenditori del Nord Est, associazioni di categoria, giovani scale up e rappresentanti del mondo accademico. Dal tavolo di confronto sono emersi possibili scenari di sviluppo per il tessuto imprenditoriale locale, per i quali LDV20 si propone di esercitare nel 2023 un ruolo di promotore sul territorio.

L'attenzione all'ESG è stata estesa anche al forum annuale dell'innovazione imprenditoriale RADAR 2022. L'evento ha visto la partecipazione di Confindustria Trento, Assoimprenditori Alto Adige e Federchimica Assobiotech, i quali hanno condiviso i loro studi attorno alla sostenibilità aziendale e gli scenari di sviluppo nel settore delle biotecnologie. Durante l'evento è stato dato spazio alle migliori startup dell'ecosistema LDV20, che offrono soluzioni digital con elevati impatti sostenibili. Importante riconoscimento è stato dato alla startup Arxaxx Srl, azienda tutta al femminile impegnata a rivoluzionare il settore della logistica con l'Intelligenza Artificiale riducendo la carbon footprint di questo segmento. La sostenibilità è stata protagonista a 360° gradi dell'evento, le cui emissioni sono state compensate in progetti di riforestazione in collaborazione con la scale up Up2you.

È stato inoltre lanciato il primo evento spin-off del forum annuale, RADAR Roadshow, con l'obiettivo di diffondere la cultura dell'innovazione imprenditoriale in tutto il Nord-est. La prima tappa si è svolta a Rovereto presso il nuovo complesso Be-factory di Trentino Sviluppo. Durante l'evento l'Innovation Lab LDV20 ha condiviso i risultati di ricerche condotte sui trend emergenti nel settore Food and Agricolture che sono state oggetto di confronto con ospiti, quali Melinda, Pastificio Felicetti e la startup Wondergene, arricchendo l'evento con riflessioni sulle sfide e sulle innovazioni del settore in cui operano.

L'Innovation Lab LDV20 si è impegnato, inoltre, nel corso dell'anno nella valorizzazione di giovani imprenditori e delle loro startup innovative, estendendo il prodotto finanziamento Start&Go, che fino al 2021 era dedicato al solo Trentino-Alto Adige, a tutto il territorio in cui opera la Banca. Il prodotto continua a mantenere il suo duplice obiettivo: offrire l'accesso alle garanzie statali e alle migliori condizioni possibili per queste aziende in crescita e istituire un processo interno per una valutazione basata maggiormente sull'idea imprenditoriale e sulle prospettive di crescita della stessa. Come per il 2021, per la validazione di quest'ultima si ricorre anche al dialogo con incubatori e partner locali. In tal senso si inserisce il rinnovo della partnership siglata nella primavera 2022 con NOI Techpark, che punta a rendere Sparkasse punto di riferimento per le startup del territorio, supportandole nella loro crescita imprenditoriale e finanziaria.

La valorizzazione dei giovani del territorio è stata portata avanti anche in ambito sociale. In particolare, LDV20 è stato sponsor dell'iniziativa "Strike! Storie di giovani che cambiano le cose". L'iniziativa, promossa dalla Provincia Autonoma di Trento e dalla Fondazione Demarchi in collaborazione con Cooperativa Mercurio, Smart Lab e Fondazione Antonio Megalizzi, è stata realizzata con l'obiettivo di sostenere i giovani che hanno voglia di raccontare la propria storia di successo personale e che desiderano condividere un traguardo conquistato, un sogno realizzato, anche superando molti ostacoli. Strike 2022 ha voluto valorizzare la motivazione, la tenacia e il talento di giovani che hanno sviluppato progetti che spaziano dall'impresa all'autonomia personale, dalla cultura al volontariato, dallo sport alla tutela dell'ambiente. Il premio alla migliore storia è stato assegnato a Meike Hollnaicher, co-fondatrice del progetto "Farmfluencers of South Tyrol", iniziativa volta a sensibilizzare l'agricoltura sostenibile dell'Alto Adige attraverso il podcasting.

## 5.2 Trasparenza e contrattualistica

La consapevolezza che la fiducia rappresenta l'elemento essenziale del rapporto con il cliente comporta la necessità di rendere espliciti con chiarezza gli elementi essenziali del rapporto contrattuale.

Un'informazione completa, chiara e corretta sui prodotti e sui servizi bancari e finanziari e sui servizi di investimento è pertanto in grado di garantire la soddisfazione del cliente e, al tempo stesso, di prevenire i rischi di contenzioso con la clientela e di perdita di reputazione, nonché il rischio di rilievi e sanzioni da parte delle competenti Autorità di Vigilanza.

A tal riguardo, la complessiva normativa in materia di trasparenza definisce regole puntuali sulla trasparenza delle condizioni contrattuali, sull'informativa e sulla correttezza delle relazioni con la clientela, finalizzate ad informare compiutamente i clienti su tutti i diritti e gli obblighi che derivano dall'acquisto di prodotti e servizi bancari e finanziari, dalla distribuzione di prodotti assicurativi e dal rapporto con l'intermediario nonché, prevede disposizioni specifiche per la redazione e la presentazione dei documenti informativi.

Per questa ragione il Gruppo dedica alla trasparenza una particolare attenzione attraverso la sensibilizzazione dei dipendenti ad operare in conformità alle norme, predisponendo i documenti, seguendo le principali indicazioni redazionali fornite dalla normativa, esplicitando le informazioni in modo semplice e chiaro, nonché adeguato al livello di alfabetizzazione finanziaria della clientela a cui il prodotto è destinato. In particolare, la Capogruppo ha definito le procedure organizzative in materia di trasparenza e le stesse sono oggetto di approvazione, aggiornamento e controllo nel rispetto del sistema dei controlli interni adottato.

Al fine di supportare la clientela a compiere scelte consapevoli, il Gruppo promuove un elevato grado di trasparenza nelle proprie comunicazioni commerciali – e-mail marketing, eventi, siti internet, etc. – attraverso la comunicazione di informazioni, a carattere promozionale dei prodotti e servizi, chiare e ad elevata utilità per i clienti e, che vengono realizzate nel rispetto della normativa vigente.

Sui siti Internet delle banche del Gruppo, nella sezione "Trasparenza", sono disponibili i principali documenti relativi alle offerte dedicate alla clientela redatti secondo requisiti di chiarezza e comprensibilità. In particolare, i Fogli Informativi, le informazioni generali sul credito immobiliare concesso ai consumatori, i Fascicoli Informativi, le Guide specifiche predisposte da Banca d'Italia e tutti gli altri documenti informativi previsti dalle normative di settore. Tali documenti sono a disposizione anche presso le filiali bancarie delle Banche del Gruppo.

L'elevata attenzione alla trasparenza si traduce nel costante impegno da parte del Gruppo nel prevenire ed evitare l'insorgere di reclami da parte della clientela, e nel gestire quelli eventualmente sorti con la massima attenzione, affinché sia possibile recuperare la relazione con il cliente e rafforzare la fiducia da parte dello stesso. L'analisi del reclamo rappresenta uno dei principali strumenti attraverso il quale il Gruppo ha la possibilità di analizzare eventuali criticità del servizio erogato, implementando, conseguentemente, le opportune azioni correttive, con l'obiettivo di rafforzare il reciproco rapporto di fiducia.

La Capogruppo si è dotata inoltre di una Policy in materia di Tutela del consumatore in linea con la crescente attenzione alla tematica, non solamente in relazione agli aspetti afferenti alla trasparenza dei prodotti e servizi offerti, ma anche in senso più generale sulle tematiche inerenti la protezione degli interessi dei clienti consumatori

in ogni fase dell'interazione tra questi e la banca. Le norme di tutela del consumatore sono state definite con lo scopo di proteggere i clienti da possibili comportamenti non improntati a principi di lealtà, correttezza, diligenza e trasparenza delle condizioni e dei costi. I principi definiti nella Policy sono volti a garantire un trattamento equo e diligente dei clienti, promuovere la trasparenza e una migliore comprensione dei prodotti e servizi offerti da Sparkasse, nonché di impostare standards al fine di garantire la protezione dei clienti, nell'ottica di instaurare una relazione duratura e improntata sulla fiducia.

Si valuta di estendere e declinare tale Policy anche alla controllata CiviBank.

Le banche del Gruppo provvedono all'aggiornamento continuo della normativa attinente la trasparenza bancaria, intervenendo sui propri contratti, compresi i documenti informativi dei prodotti commercializzati, al fine di garantire piena rispondenza dei propri comportamenti alle fonti esterne di carattere comunitario, nazionale e della normativa di vigilanza, nell'ottica di massima tutela per la propria clientela.

In data 30 maggio è iniziato un accertamento ispettivo da parte del Dipartimento Vigilanza Bancaria e Finanziaria, Servizio Ispettorato di Banca d'Italia mirato a valutare il rispetto della normativa, legislativa e regolamentare, in tema di trasparenza delle operazioni e correttezza delle relazioni con la clientela. L'accertamento ispettivo è stato sia di carattere generale, presso la Direzione Generale, sia presso alcune filiali della Banca ed è terminato il 5 agosto 2022.

In data 09/11/2022 Banca d'Italia ha presentato e consegnato al Consiglio di Amministrazione della Banca il documento relativo agli accertamenti ispettivi condotti presso la Banca nel periodo 30/05/2022 – 05/08/2022 in tema di trasparenza delle operazioni e correttezza delle relazioni con la clientela. La Banca Capogruppo ha fornito completo riscontro a tutte le richieste avanzate ed ha provveduto a porre in essere le iniziative (laddove previsto anche tramite rimborsi alla clientela) al fine della risoluzione dei rilievi avanzati, prevedendo anche uno specifico progetto volto ad adottare misure di rafforzamento nell'ambito della trasparenza bancaria e di efficientamento dei processi operativi.

## 5.3 Tutela e sicurezza dei dati personali

L'utilizzo sempre maggiore delle tecnologie in ambito bancario, non solo per la gestione delle informazioni ma anche per i servizi dispositivi e per l'acquisto di prodotti bancari e finanziari, ha determinato l'insorgere della necessità di porre elevata attenzione alla protezione dei dati dei clienti, connessi al problema della sicurezza dei dati personali ed in generale del trattamento delle informazioni ricevute.

Per tale ragione le Banche del Gruppo si impegnano affinché la raccolta ed il trattamento dei dati personali avvengano nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 679/2016 c.d. "GDPR", del D.Lgs. 30.06.2003 nr. 196 c.d. "Codice Privacy" come modificato dal D.lgs. nr. 101 del 10.08.2018, degli indirizzi dell'Autorità Garante della Protezione dei dati Personali e dei principi espressi nel Codice Etico e nella normativa interna.

I trattamenti di dati connessi ai servizi web relativi ai siti delle Banche del Gruppo sono curati solo dal personale di ciascuna azienda, incaricati del trattamento, oppure da personale tecnico di terze parti, se del caso, appositamente nominate "Responsabili del Trattamento" da Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. per il proprio sito e da CiviBank-Società Benefit- S.p.A. per il proprio.

I principali applicativi del Sistema informativo Bancario vengono forniti per la Capogruppo in modalità "full-outsourcing" dal centro servizi della società Cedacri S.p.A., mentre per la controllata CiviBank- Società Benefit- dalla società "CSE Consorzio Servizi Bancari Soc. Cons.a.r.l.". A ciascun fornitore è stata attribuita la qualifica giuridica di "Responsabile del trattamento".

I dati personali in possesso delle Banche del Gruppo sono raccolti direttamente presso la clientela ovvero presso terzi come, ad esempio, in occasione di operazioni disposte a credito o a debito dei clienti da altri soggetti oppure nell'ipotesi in cui la Capogruppo acquisisca dati da società esterne.

In relazione alle finalità del trattamento cui sono destinati i dati, il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche strettamente correlate alle finalità stesse e, comunque, in

modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi. In ogni caso la protezione è assicurata anche quando vengono attivati canali innovativi delle Banche del Gruppo.

Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. e la controllata CiviBank-Società Benefit-S.p.A., ritenendo centrale il tema della sicurezza e protezione dei dati, hanno adottato adeguati presidi normativi, alcuni dei quali oggetto di revisione nel 2022, quali la Policy ("Policy aziendale in materia di protezione dei dati personali"), emanata allo scopo di attuare le prescrizioni del "Regolamento UE 2016/679" ed il Regolamento generale sulla protezione dei dati, che disciplina i criteri, nonché le attività da svolgere per l'applicazione di tali criteri in riferimento ai trattamenti di dati personali. Hanno previsto inoltre un monitoraggio nel continuo dell'applicazione della normativa che regola la materia affidando tale compito al DPO "Data Protection Officer/ Responsabile della Protezione dei Dati", esterno per la Capogruppo, ed interno per la controllata. Tale figura, collaborando con altre strutture aziendali, che si occupano dell'adozione delle misure tecniche ed organizzative, ha inoltre fornito il proprio apporto al fine minimizzare il rischio "privacy" quale rischio di perdita di dati o di confidenzialità.

Per garantire la riservatezza dei dati e la puntuale adozione delle adeguate misure di sicurezza per i trattamenti dati svolti con o senza strumenti elettronici, il personale ha inoltre ricevuto apposite istruzioni oltre che formazione specifica.

Sul sito internet di ciascuna delle due Banche è prevista un'apposita sezione dedicata alla Privacy ove sono disponibili i dati di contatto del DPO o degli uffici deputati a fornire riscontro agli interessati, le informative, nonché le Privacy policy di ciascun sito web e delle mobile App in utilizzo.

Nel corso del 2022 sono state ricevute, dalla Capogruppo: 9 richieste di riscontro in ordine al tema Privacy (8 nel 2021): 4 relative ai diritti di cancellazione dei dati e 5 richieste di accesso ai propri dati e revoca consensi per le quali è stato fornito riscontro agli interessati entro i termini normativi. Nel corso dell'anno non è stato registrato alcun conseguente coinvolgimento dell'Autorità Garante, né alcuna violazione di dati personali con rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Per quanto attiene la controllata CiviBank sono state registrate 4 richieste di riscontro attinenti l'esercizio dei diritti degli interessati, di cui 2 diritti alla cancellazione dei dati, un diritto d'accesso ai dati con contestuale revoca dei consensi al marketing ed infine una richiesta di modifica ai consensi prestati in materia marketing.

A tutte le richieste il DPO ha fornito tempestivo e completo riscontro.

Non è stata inoltre registrata alcuna violazione di dati personali con rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

## 5.4 Inclusività, accesso al credito e finanza sostenibile

Attraverso l'iniziativa "Superbonus 110%", le Banche supportano l'intervento dello Stato ricoprendo l'importante ruolo di volano nel rilancio dell'economia italiana a sostegno del settore edilizio e a favore degli interventi di riqualificazione energetica. Il superbonus è un'agevolazione prevista dal Decreto Rilancio che eleva al 110% l'aliquota di detrazione delle spese sostenute in un arco temporale prestabilito, per specifici interventi in ambito di efficienza energetica, di interventi antisismici, di installazione di impianti fotovoltaici o delle infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici negli edifici.

Sparkasse offre una soluzione completa di finanziamento e acquisto del credito d'imposta per supportare privati e imprese nel cogliere le agevolazioni per interventi di riqualificazione energetica o antisismica previste dal superbonus.

Tale offerta prevede infatti per i clienti (privati, condomini) di eseguire lavori di riqualificazione energetica limitando al minimo gli esborsi monetari tramite la cessione del credito d'imposta, nonché la possibilità di ottenere un finanziamento specificatamente dedicato a questa tipologia di interventi.

La cessione del credito e la concessione di eventuali finanziamenti finalizzati alla riqualificazione energetica sono condizionati, oltre alle consuete valutazioni legate al merito creditizio, anche alla puntuale verifica della documentazione con il supporto della Banca, al fine di assicurare il rispetto delle norme e dei regolamenti vigenti. La Banca ha pertanto attivato delle collaborazioni con Deloitte, KPMG e GOP, al fine di assicurare un adeguato controllo della documentazione e limitare così il rischio di pratiche non corrette.

Mutui Superbonus	2022		2021	
	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro
Mutui a privati	457	46.695.136	220	13.572.953
Mutui a condomini	33	8.371.796	18	1.989.611

Nel caso di Civibank, i prodotti di finanza sostenibile sono denominati ECOprestito e sono disponibili nella versione 'Privati' e nella versione 'Condominio'; in entrambi i casi trattasi di prestiti in forma chirografaria.

Le finalità di ECOprestito Privati (fino ad Euro 75.000) comprendono tutti gli interventi che possono beneficiare di incentivi fiscali, in larga parte legati a miglioramento dell'efficienza energetica e della qualità degli edifici, comprendono l'ipotesi di anticipazione delle spese che relative a opere che determinano la possibilità di effettuare la cessione del credito d'imposta (Superbonus 110%, Sisma Bonus e altri bonus edilizi).

ECOprestito presenta condizioni economiche più vantaggiose rispetto agli altri prestiti, in considerazione delle finalità, del possesso di una abitazione di proprietà da parte dei richiedenti, del beneficio di incentivi fiscali sulla spesa finanziata che rafforzano la capacità di rimborso del debito e del profilo di rischio in generale più contenuto.

ECOprestito Condominio (fino ad Euro 250.000) è il prodotto di credito destinato a tutti gli interventi che possono beneficiare di incentivi fiscali, in larga parte legati a miglioramento dell'efficienza energetica e della qualità degli edifici, a favore del condominio e comprende anche tutti gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria. È una delle modalità con cui CiviBank utilizza le risorse raccolte attraverso il canale internet e ContoGreen per realizzare iniziative di risparmio energetico e miglioramento complessivo della qualità dell'ambiente e del territorio.

ECOprestiti	2022	
	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro
ECOprestiti privati	276	11.830.466
ECOprestiti condominio	6	1.233.300

Particolare attenzione viene data alle persone con disabilità, con l'intento di favorire il pieno accesso ai servizi finanziari da parte di persone in condizioni svantaggiate. A tal fine, tutte le filiali della Capogruppo sono accessibili a persone disabili. La Banca ha avviato un piano di aggiornamento delle proprie apparecchiature ATM (attualmente pari a 170 sulla Rete Sparkasse), sostituendo già 2/3 delle macchine con modelli di ultima generazione. La maggior parte di queste ultime ha la predisposizione per cuffie audio che consente alla clientela non vedente di effettuare il prelievo, la ricarica telefonica e la lettura del proprio saldo di conto corrente in piena autonomia tramite una guida vocale. Le nuove apparecchiature hanno inoltre i requisiti di sicurezza concordati con il comitato per l'ordine e la sicurezza pubblica della Provincia di Bolzano. L'obiettivo del Gruppo è quello di sostituire, gradualmente, tutti gli ATM con le apparecchiature di nuova generazione dotate dei requisiti di sicurezza concordati. A ciò si aggiunge il fatto che gli apparecchi di ultima generazione dispongono di funzione di deposito oltre che di prelievo di denaro e quindi possono sostituire la funzione di cassa e pertanto sgravare l'operatività delle filiali, permettendo di usufruire dei servizi bancari anche al di fuori dei consueti orari di sportello. Ulteriori funzionalità offerte dagli apparecchi di ultima generazione riguardano: bonifico SEPA, pagamento bollettino postale, versamento assegni, pagamento bollettino bancario, pagamento CBILL (PagoPA, bollo auto), pagamento MAV/RAV e ricarica telefoni cellulari. Per quanto riguarda CiviBank, che conta complessivamente 71 apparecchi bancomat, in merito ai dispositivi previsti su ATM e TCR (Teller Cash Recyclers), le tastiere sono provviste di alfabeto braille e tramite un tasto apposito è possibile attivare una visione dedicata agli ipovedenti.

Nell'ambito del portafoglio prodotti Sparkasse volti ad apportare uno specifico beneficio sociale o un miglior beneficio ambientale, si specifica che la Banca ha offerto alle aziende clienti la possibilità di accedere non solo a strumenti di finanziamento agevolati locali o regionali, ma anche nazionali ed europei. Si tratta della Banca Europea per gli Investimenti (BEI), che prevede una parte del Plafond dedicata al Climate Change, Cassa Depositi e Prestiti

(CDP), Fondo Centrale Garanzia per le Piccole Medie Imprese (FCG) con particolari incentivi per i progetti green, Consorzi di Garanzia Collettiva Fidi, Fondo di Rotazione della Provincia Autonoma di Bolzano, Fondo Europeo per gli Investimenti (FEI), finanziamenti con il contributo 'Beni strumentali – Nuova Sabatini.

Si sottolinea come anche nel corso del 2022, un peso importante nell'ambito dei prodotti sopra citati sia rivenuto dalle misure emergenziali conseguenti alla pandemia da Covid 19 ed alla guerra per l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia.

E' stata altresì avviata una nuova iniziativa nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, mirata al sostegno delle imprese clienti nell'accesso ai bandi pubblici, con particolare focus ai segmenti green e innovation. Il servizio prevede in particolare una piattaforma informatica dedicata ed un accordo di consulenza con una primaria società del settore che opera a livello nazionale ed internazionale.

Anche CiviBank si è caratterizzata per il costante utilizzo delle facilitazioni messe a disposizione a livello sovranazionale, nazionale e regionale; ciò ha permesso alle aziende clienti della Banca di accedere più facilmente al credito con condizioni vantaggiose. A sostegno degli investimenti della clientela imprese (PMI e Grandi Imprese), in particolare nel territorio friulano, la Banca ha incrementato l'utilizzo dei fondi di rotazione regionali (FRIE e Fondo Sviluppo).

A supporto degli investimenti, CiviBank ha continuato a proporre alla clientela anche il servizio leasing, quale strumento alternativo e/o complementare ai fondi di rotazione, abbinato, ove possibile, al contributo "Sabatini Nazionale" e per gli investimenti in Friuli Venezia Giulia anche al contributo "Sabatini FVG".

Infine, anche nel comparto agrario, CiviBank ha supportato le aziende del settore nelle loro richieste di liquidità e/o di operazioni a fronte di investimenti, in particolar modo con l'utilizzo degli strumenti agevolati messi a disposizione dagli Enti Territoriali per le aziende della regione Friuli Venezia Giulia, (Fondo di Rotazione LR 80 e garanzia ISMEA).

**Tabella 18 - Principali Finanziamenti/Prodotti con finalità sociali**

Tipologia di prodotto/servizio	2022		2021		2020	
	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro
Finanziamenti / Prodotti per favorire il tessuto imprenditoriale a tariffe agevolate	1.279	483.794.780	1.144	280.067.163	2.687	575.190.867

La dinamica dei finanziamenti succitati è conseguente agli effetti della Pandemia Covid 19 e delle facilitazioni pubbliche emanate con il DL Liquidità, che hanno impattato pienamente nel 2020 con successiva graduale normalizzazione nel biennio successivo. La crescita dei volumi dal 2021 al 2022 è attribuibile per Euro 223,5 mln. a CiviBank a fronte di volumi stabili per Sparkasse.

Si è conclusa al 30/06/2022 la possibilità di ottenere la Garanzia dello Stato "Garanzia Italia" operata da Sace nell'ambito del "framework Covid". Grazie all'accreditamento presso Sace il Gruppo Sparkasse ha potuto accompagnare la propria clientela "imprese" nell'affrontare gli strascichi degli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica Covid-19 ha prodotto sul tessuto economico nazionale, con particolare attenzione alla liquidità delle imprese

e, nel corso dell'anno ha offerto alla propria clientela anche questo strumento di accesso agevolato al credito sia direttamente che in pool con altri Istituti di credito per conto dei quali Sparkasse ha gestito la rappresentanza Sace (SACE AGENT).

Con decreto 17/5/2022 nr 50 convertito in Legge 91 del 15/7/22 Sace è stata autorizzata a rilasciare fino al 31/12/2023 Garanzie a favore di Banche, per finanziamenti concessi alle imprese che hanno subito gli effetti negativi derivanti dall'aggressione militare russa contro la Repubblica Ucraina oltre che le conseguenze commerciali e produttive connesse con il rallentamento della cd. "supply chain" e/o dei costi energetici. Tramite lo strumento di garanzia denominato "Supportitalia" il Gruppo Sparkasse ha continuato a sostenere l'economia dei territori in cui è presente concedendo finanziamenti a m/l termine (fino a 8 anni) e linee di credito rotative a breve termine.

Tipologia di prodotto/servizio	2022		2021		2020	
	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro	N° Operazioni	Ammontare complessivo in euro
Finanziamenti con garanzia SACE	32	88.900.000	26	68.012.500	19	114.600.000

# — Lavoro e diritti umani

## 6 Lavoro e diritti umani

### 6.1 Politiche e sostegno dell'occupazione

Le singole società del Gruppo ritengono che le risorse umane costituiscano un essenziale bene aziendale, il cui sviluppo rappresenta un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. I dipendenti sono la forza motrice del Gruppo e rappresentano il vero vantaggio competitivo e produttivo.

La professionalità e la dedizione dei dipendenti sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali. A tal fine, le singole società del Gruppo sono impegnate a sviluppare le competenze, stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti ed offrono pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, tra gli obiettivi principali del Gruppo viene riconosciuta la grande importanza alle "pari opportunità" e, più in generale, al concetto di diversità ed inclusione, dove per "diversità" non è intesa solo quella di genere, ma include tutte le forme di diversità (ad esempio orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero).

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto. Pertanto, la corretta gestione del personale, anche sulla base dei principi descritti nel Codice Etico e di comportamento, rappresenta per il Gruppo un dovere etico di tutti coloro che ne hanno la responsabilità.

I temi *rilevanti* evidenziati dal personale sono sempre di più quelli di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, qualità della vita lavorativa ed in particolare dei percorsi professionali e di carriera che arricchiscono le risorse umane. Infatti, il Gruppo punta proprio all'accrescimento continuo delle persone grazie a programmi di formazione ad hoc per ogni profilo professionale.

La Capogruppo definisce e applica politiche e procedure per assicurare una gestione del personale orientata al rispetto dei criteri e principi sopra menzionati. Tali procedure per la gestione del personale sono formalizzate nella pertinente regolamentazione interna sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nonché ad aggiornamento e controllo nel rispetto del sistema dei controlli interni adottato.

Il Servizio People Management è deputato a presidiare l'efficacia, nonché il corretto funzionamento del processo per la gestione delle risorse umane per la Capogruppo e per le società controllate. In particolare, sono stati attribuiti i ruoli e le responsabilità delle diverse unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività, prevedendo una separazione di ruoli tra chi pianifica il fabbisogno di personale in termini quantitativi ed in termini di professionalità e chi approva la predetta pianificazione, chi approva le linee di indirizzo in materia di selezione del personale e chi esegue la selezione degli organici qualora non sia possibile far fronte alla copertura dei fabbisogni con personale interno (dal punto di vista quantitativo ovvero anche per carenza dei profili professionali richiesti), chi identifica le priorità in termini di fabbisogni formativi ed infine, chi valuta le prestazioni del personale e chi definisce le eventuali promozioni. Per la controllata CiviBank, l'Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale garantisce allineamento continuo con la Capogruppo per la conseguente uniformità nella gestione del personale.

L'esercizio 2022 è stato caratterizzato da un graduale rientro alla normalità dal punto di vista dell'emergenza sanitaria Covid19, che aveva fortemente impattato le attività e la modalità di lavoro di diverse strutture della banca negli esercizi precedenti.

In questo senso, e nell'ottica di confermare il particolare riguardo per la salute del personale avuto nel periodo pandemico, in vista dell'annunciata cessazione dell'emergenza sanitaria a livello nazionale che avrebbe impossibilitato il proseguo dell'utilizzo dello strumento dello Smart Working semplificato, nel mese di marzo 2022 la Capogruppo ha firmato con le Organizzazioni Sindacali un accordo per lo Smart Working (introdotto in modo

strutturale a partire dal mese di maggio, con una fase pilota fino a fine anno), permettendo così alle società Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. e Sparim S.p.A. ed al relativo personale di continuare ad adottare idonee misure di prevenzione nei casi ancora esistenti di isolamento e/o contagio da Covid-19 e, soprattutto, di poter ancora godere di modalità di lavoro flessibili utili alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. CiviBank, che a quello stato non era ancora entrata a far parte del Gruppo Sparkasse, ha continuato nel 2022 a gestire eventuali casistiche legate alla pandemia con misure individuali individuate ad hoc.

Parallelamente all'adozione dello Smart Working, che costituisce la misura di maggiore rilevanza introdotta dalla Capogruppo e Sparim nel 2022 nel contesto della gestione del "new normal", sono proseguite in tutto il Gruppo le iniziative avviate nel corso degli esercizi precedenti, ed in particolare si sono intensificate le attività sul tema Welfare, inteso come "benessere", personale ed aziendale, che rappresenta un punto di sempre maggiore attenzione e rimarrà di grande attualità anche per i prossimi anni.

Al 31/12/2022 le risorse impiegate nel Gruppo, che oggi include anche CiviBank, sono 1.896 unità, con il 48% di presenza femminile sul totale del personale di tutte le società. Le tabelle seguenti riportano i dipendenti con esclusione di quelli di Monaco di Baviera, Sparkasse Haus (non ricompresi nel contratto collettivo ABI) complessivamente 7 nel 2022. Pertanto, le risorse oggetto di rendicontazione nelle successive tre tabelle (dati riferiti alla fine dell'esercizio) sono 1.889 per il 2022 (inclusa CiviBank) e 1.293 per il 2021.

**Tabella 19 - Numero di dipendenti per qualifica**

Qualifica	2022			2021			2020		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	27	5	<b>32</b>	20	4	<b>24</b>	21	5	<b>26</b>
Quadri Direttivi	517	245	<b>762</b>	346	158	<b>504</b>	347	152	<b>499</b>
Aree professionali	426	669	<b>1095</b>	267	498	<b>765</b>	261	499	<b>760</b>
<b>Totale</b>	<b>970</b>	<b>919</b>	<b>1.889</b>	<b>633</b>	<b>660</b>	<b>1.293</b>	<b>629</b>	<b>656</b>	<b>1.285</b>
di cui: sede/direzione	<b>351</b>	<b>324</b>	<b>675</b>	242	231	473	244	224	468
di cui: dipendenze/filiali	<b>619</b>	<b>595</b>	<b>1214</b>	391	429	820	385	432	817

Le tabelle di seguito riportate illustrano le caratteristiche della forza lavoro del Gruppo. I dati relativi alla fine dell'esercizio 2022 non evidenziano significativi scostamenti rispetto all'esercizio precedente, poiché ricomprendono, ovviamente, anche il personale di CiviBank.

**Tabella 20 - Dipendenti per tipologia contrattuale ed area geografica**

Indicatori	2022			2021			2020		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
<b>Numero di dipendenti per tipologia contratto [1]</b>									
Full-time	959	586	<b>1545</b>	624	371	995	619	367	986
Part-time	11	333	<b>344</b>	9	289	298	10	289	299
<b>Totale</b>	<b>970</b>	<b>919</b>	<b>1.889</b>	<b>633</b>	<b>660</b>	<b>1.293</b>	<b>629</b>	<b>656</b>	<b>1.285</b>
<b>Numero di dipendenti a contratto <u>a tempo indeterminato</u> per tipo di contratto</b>									
Full time	941	570	<b>1511</b>	604	356	960	616	358	974
Part time	11	333	<b>344</b>	9	289	298	9	289	298
<b>Totale</b>	<b>952</b>	<b>903</b>	<b>1.855</b>	<b>613</b>	<b>645</b>	<b>1.258</b>	<b>625</b>	<b>647</b>	<b>1.272</b>
<b>Numero di dipendenti a contratto <u>a tempo determinato</u> per tipo di contratto [2]</b>									
Full time	18	16	<b>34</b>	20	15	35	3	9	12
Part time	0	0	<b>0</b>	0	0	0	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

[1] I dati sono rilevati su base consolidata. Il perimetro di consolidamento coincide con quello adottato ai fini contabili.

[2] Non sono ricompresi 2 dipendenti assunti con contratto di somministrazione

Numero di dipendenti per tipologia contratto e area geografica [3]	2022			2021			2020		
	Full time	Part time	TOT	Full time	Part time	TOT	Full time	Part time	TOT
Bolzano	733	227	960	727	227	954	728	231	959
Trento	72	23	95	65	25	90	63	24	87
Friuli-Venezia Giulia	463	45	508	5	0	5	5	0	5
Lombardia	24	2	26	21	2	23	23	2	25
Veneto	253	47	300	177	44	221	167	42	209
<b>Totale</b>	<b>1.545</b>	<b>344</b>	<b>1.889</b>	995	298	1.293	986	299	1.285

[3] Considerato il posto di lavoro e non l'unità di appartenenza

Come si evince dai dati riportati nella precedente tabella, la forza lavoro presenta nella sostanza una equa distribuzione per genere, anche a livello consolidato, con una evidente maggioranza del genere femminile nella tipologia di contratto part-time. L'utilizzo del part-time, comunque sempre a livelli elevati (circa 18%) è diminuito in percentuale rispetto agli esercizi precedenti (circa 24%) per l'introduzione di CiviBank, dove finora questo istituto è stato richiesto ed utilizzato in modo molto più contenuto rispetto a Sparkasse, anche per le particolarità culturali e sociodemografiche delle due banche.

I contratti di lavoro che sono offerti dal Gruppo sono di norma a tempo indeterminato. L'inserimento di giovani risorse avviene spesso attraverso il contratto di apprendistato bancario (27 stagisti lato Sparkasse e 2 stagisti lato CiviBank al 31.12.2022), garantendo così una formazione approfondita (150 ore/anno) per i nuovi collaboratori erogata dalla Regione/Provincia (Scuola professionale). Al termine della stessa i discenti devono sostenere un esame finale davanti ad una commissione e la stessa Regione/Provincia rilascia poi il Diploma di 'Operatore Bancario'.

Si fa presente che nell'organico del Gruppo, in entrambe le banche, sono comprese persone in categorie protette nei termini previsti dalle normative vigenti. A tal fine Sparkasse ha stipulato con la Provincia Autonoma di Bolzano un Accordo che prevede un Programma d'assunzione per la copertura graduale della quota d'obbligo.

Nell'ottica di rendere attrattiva la realtà del Gruppo Sparkasse e di far conoscere le due banche ai giovani, permettendo loro di arricchire il proprio percorso scolastico ed accademico attraverso un'esperienza nel mondo del lavoro, il 2022 ha visto la prosecuzione – e l'intensificazione – della collaborazione con scuole ed università.

Diversamente dagli ultimi anni, con la cessazione dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19, la Capogruppo ha potuto riprendere l'attività di accoglienza di tirocinanti estivi nelle proprie filiali e ad organizzare percorsi di alternanza Scuola-Lavoro, oltre a proseguire con i progetti di tirocinio nelle Sedi Centrali delle due banche, di cui si è fatto ampio uso, in particolare curricolari ed extracurricolari.

In questo senso, in particolare per la Capogruppo, è proseguita l'intensa collaborazione con la Libera Università di Bolzano, con l'obiettivo di mettere a fattor comune le iniziative formative e condividere esperienze di crescita professionale di neolaureati con potenziale, anche attraverso attività di sostegno a corsi di laurea e iniziative accademiche di varia natura.

In particolare, già dal 2018 ovvero dal primo anno di introduzione, Sparkasse è partner ufficiale del corso di Laurea Magistrale in Accounting & Finance, offrendo un premio di laurea in denaro ogni anno da assegnare alla tesi più meritevole e diverse borse di studio a favore dei migliori studenti, che hanno così avuto la possibilità di frequentare il secondo anno del corso al Baruch College di New York con cui la Libera Università di Bolzano ha un accordo per il doppio titolo Italia-USA.

Dal 2022, a seguito degli accordi presi dalla Libera Università di Bolzano ed alla riconferma della partnership, la banca può garantire per ogni anno accademico una borsa di studio presso la New York University Stern School of Business, ritenuta una delle più rinomate Business School al mondo.

La totalità dei dipendenti bancari del Gruppo che lavorano in Italia risulta coperta da accordi di contrattazione collettiva (ABI).

**Tabella 21 - Senior Manager della comunità locale**

AREA GEOGRAFICA[1]	2022					
	UOMINI			DONNE		
	N. Senior manager rientranti nella comunità locale	N. tot. Senior manager	% Rispetto al tot. dei Senior manager	N. Senior manager rientranti nella comunità locale	N. tot. Senior manager	% Rispetto al tot. dei Senior manager
Bolzano	120	159	75%	36	45	80%
Trento	11	13	85%	7	8	88%
Friuli Venezia Giulia	83	93	89%	12	15	80%
Lombardia	7	7	100%	1	1	100%
Veneto	59	77	77%	17	19	89%
<b>TOTALE</b>	<b>280</b>	<b>349</b>	<b>80%</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>83%</b>
AREA GEOGRAFICA[1]	2021					
	UOMINI			DONNE		
	N. Senior manager rientranti nella comunità locale	N. tot. Senior manager	% Rispetto al tot. dei Senior manager	N. Senior manager rientranti nella comunità locale	N. tot. Senior manager	% Rispetto al tot. dei Senior manager
Bolzano	123	163	75%	37	46	80%
Trento	9	11	82%	7	8	88%
Friuli Venezia Giulia	2	2	100%	0	0	0%
Lombardia	7	7	100%	1	1	100%
Veneto	45	59	76%	14	15	93%
<b>TOTALE</b>	<b>186</b>	<b>242</b>	<b>77%</b>	<b>59</b>	<b>70</b>	<b>84%</b>
AREA GEOGRAFICA[1]	2020					
	UOMINI			DONNE		
	N. Senior manager rientranti nella comunità locale	N. tot. Senior manager	% Rispetto al tot. dei Senior manager	N. Senior manager rientranti nella comunità locale	N. tot. Senior manager	% Rispetto al tot. dei Senior manager
Bolzano	126	166	76%	39	48	81%
Trento	10	12	83%	7	8	88%
Friuli Venezia Giulia	2	2	100%	0	0	0%
Lombardia	8	8	100%	1	1	100%
Veneto	44	56	79%	14	15	93%
<b>TOTALE</b>	<b>190</b>	<b>244</b>	<b>78%</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>85%</b>

[1] Nella presente Tabella non sono stati considerati i dipendenti di Monaco/Sparkasse Haus/Somministrati e collaboratori. Inoltre, ad eccezione del Trentino Alto Adige, i dati sono riferiti alla regione.

[2] A partire dal 2019 è considerato il luogo di nascita anziché la residenza

La gran parte dei senior manager assunti appartengono alla comunità locale in quanto provenienti dalle province in cui il Gruppo opera. La maggiore concentrazione si ha nei luoghi in cui le due banche hanno la loro Sede Centrale (Provincia di Bolzano e Friuli Venezia Giulia). Si specifica che sono stati considerati nella categoria dei senior manager i dirigenti ed i quadri direttivi di terzo e quarto livello. L'appartenenza alla comunità locale è stata identificata dal luogo di nascita del dipendente nella Provincia (Bolzano e Trento) ovvero nella Regione (per le rimanenti aree geografiche) ove si trova il posto di lavoro (Sede Centrale e Rete di vendita).

La selezione degli organici è effettuata in linea alla pianificazione del fabbisogno del personale e secondo le linee di indirizzo approvate dai Consigli di Amministrazione delle società, supervisionate e garantite dalla Capogruppo, in particolare anche in riferimento al personale con funzioni tecniche.

L'assunzione del personale avviene attraverso una accurata selezione dei curriculum vitae disponibili e colloqui informativi e/o specialistici con i candidati effettuati direttamente dalle banche o eventualmente demandati a

società esterne (ad esempio agenzie di somministrazione lavoro). Oltre ai canali classici ed alle collaborazioni attive con scuole ed università per i profili più junior, da qualche anno viene utilizzato anche il portale LinkedIn, in particolare in Capogruppo, come supporto per la ricerca di candidati per lo più con competenze specifiche, non sempre reperibili attraverso inserzioni su stampa locale e nazionale. Prosegue inoltre la partnership di Capogruppo, avviata nel 2020, con "Karriere Südtirol" e "Carriera Trentino", portali specializzati in ricerca lavoro con focus nelle aree dell'Alto Adige e del Trentino, sui quali viene presentata la Banca e vengono pubblicati regolarmente annunci per le posizioni lavorative aperte e raccolte candidature, anche spontanee, per lo più di giovani risorse.

In tale contesto, per tutto il Gruppo:

- è verificata la coerenza tra le risorse pianificate e quelle assunte;
- le assunzioni agevolate sono effettuate tramite l'acquisizione di apposita documentazione ed è assunto il personale appartenente alle categorie agevolate;
- nel caso di utilizzo di società esterne per la selezione del personale sono stipulati i relativi contratti e stabilite le relative clausole risolutive e penali.

In particolare, con riferimento alla selezione dei responsabili delle funzioni aziendali, vengono presi in considerazione i seguenti ulteriori aspetti:

- verifica dei requisiti di professionalità,
- nomina e revoca da parte dell'Organo con funzione di supervisione strategica, motivandone le ragioni. In particolare, per i responsabili delle funzioni di controllo, deve essere sentito anche l'organo con funzione di controllo.

Le tabelle di seguito riportate hanno l'obiettivo di illustrare il numero totale e il tasso di nuove assunzioni durante il periodo di riferimento, suddiviso per fascia di età, genere e area geografica nonché, il numero totale e il tasso di turnover del personale durante il periodo di riferimento, suddiviso per fascia di età, genere e area geografica. Dalla tabella seguente risulta che la quota di assunzioni maschili, a livello consolidato, del 57% (56% nel 2021) è rimasta pressoché stabile dal 2019 come pure quella femminile al 43% (44% nel 2021), nonostante l'ingresso nel Gruppo di CiviBank, che quindi conferma le stesse percentuali di Capogruppo. Si evidenzia come – nell'ottica di sostenere politiche del lavoro che agevolino l'applicazione di principi di diversità e neutralità di genere – anche nelle attività di ricerca e selezione del personale si ponga grande attenzione alle quote di genere, in particolare nell'identificazione delle candidature da portare in "short list" per l'assunzione.

**Tabella 22 - Numero assunzioni per qualifica e genere**

Genere	Numero di Assunzioni nel periodo											
	2022				2021				2020			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [3]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [2]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [1]
Uomini	0	23	58	<b>81</b>	1	6	32	<b>39</b>	1	12	34	<b>47</b>
Donne	0	11	50	<b>61</b>	1	3	27	<b>31</b>	1	7	36	<b>44</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>70</b>	<b>91</b>
<b>Tasso [4]</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>8%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>

[1] 2020: 47 uomini di cui 14 apprendisti e 44 donne di cui 16 apprendisti.

[2] 2021: 39 uomini di cui 5 apprendisti e 31 donne di cui 3 apprendisti.

[3] 2022: 81 uomini di cui 22 apprendisti e 61 donne di cui 22 apprendisti.

[4] Il tasso è determinato rispetto al numero complessivo di dipendenti alla fine dell'esercizio.

Si mantiene quindi, anche nel 2022 un equilibrio tra i generi con riferimento alle assunzioni di giovani alla prima esperienza professionale (Aree professionali); nei collaboratori con alta professionalità (quadri direttivi) continua ad essere superiore la quota maschile. Le assunzioni nella fascia di età inferiore a 30 anni tornano nuovamente sotto al 70% (61%), in linea con i livelli del 2020 (rispetto al 74% nel 2021); nella fascia di età 30-50 si portano dal 30% nel 2020 al 21% nel 2021, dimostrando una maggiore concentrazione delle nuove assunzioni in una fascia che riflette mediamente maggiore esperienza e specializzazione, mentre nella fascia di età superiore ai 50 anni le assunzioni si mantengono a livelli contenuti (6% rispetto al 4% degli esercizi precedenti).

**Tabella 23 - Numero assunzioni per qualifica ed età**

Fasce di Età	Numero di Assunzioni nel periodo											
	2022				2021				2020			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [3]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [2]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [1]
<30	0	2	85	87	0	0	52	52	0	1	58	59
30-50	0	24	23	47	1	7	7	15	1	15	12	28
>50	0	8	0	8	1	2	0	3	1	3	0	4
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>70</b>	<b>91</b>
<b>Tasso [4]</b>	<b>0%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>	<b>15%</b>	<b>8%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>

[1] 2020: 91 assunzioni di cui 30 apprendisti nella fascia di età "<30 anni".

[2] 2021: 70 assunzioni di cui 8 apprendisti nella fascia di età "<30 anni".

[3] 2022: 142 assunzioni di cui 44 apprendisti nella fascia di età "<30 anni".

[4] Il tasso è determinato rispetto al numero complessivo di dipendenti alla fine dell'esercizio.

La maggior parte delle assunzioni si concentra su collaboratori con età al di sotto dei 30 anni.

**Tabella 24 - Numero assunzioni per qualifica e area geografica**

Area	Numero di Assunzioni nel periodo											
	2022				2021				2020			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [3]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [2]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [1]
Bolzano	0	10	73	83	2	3	44	49	2	11	60	73
Trento	0	4	3	7	0	0	5	5	0	1	1	2
Friuli	0	3	12	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Lombardia	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Veneto	0	16	19	35	0	6	10	16	0	7	9	16
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>70</b>	<b>91</b>
<b>Tasso [4]</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>

[1] 2020: 73 nell'area Bolzano di cui 30 apprendisti.

[2] 2021: 49 nell'area Bolzano di cui 8 apprendisti

[3] 2022: 83 nell'area Bolzano di cui 33 apprendisti; 15 nell'area FVG di cui 8 apprendisti

[4] Il tasso è determinato rispetto al numero complessivo di dipendenti alla fine dell'esercizio

Le assunzioni si concentrano sulla Provincia di Bolzano, sede della Capogruppo, mentre aumenta il numero di assunzioni in Veneto, frutto anche della presenza nella regione di entrambe le banche del Gruppo.

In generale, si evidenzia come l'anno 2022 sia stato caratterizzato dal cosiddetto "fenomeno delle grandi dimissioni", diffuso su tutto il territorio nazionale: la percentuale di turnover del Gruppo è aumentata al 7%, rispetto al 5% del 2021, mantenendosi quindi comunque a livelli ancora contenuti, al di sotto della media nazionale dell'anno.

In particolare, il turnover ha interessato maggiormente gli uomini (quasi il doppio rispetto alle donne) e, ovviamente, le aree geografiche che contano la maggior parte del personale del Gruppo (Provincia di Bolzano e Friuli Venezia Giulia), che quindi hanno registrato la maggior parte delle assunzioni (69% in totale), seguite dal Veneto con il 25% di assunzioni, in leggera crescita rispetto all'anno precedente (23%) anche per motivi di sviluppo del business in un'area presidiata da entrambe le banche.

**Tabella 25 - Turnover per qualifica e genere**

Genere	Numero di Turnover nel periodo											
	2022				2021				2020			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Tot. [3]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Tot. [2]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Tot. [1]
<i>Uomini</i>	3	39	39	81	2	20	13	35	2	20	17	39
<i>Donne</i>	0	6	40	46	2	6	19	27	0	8	24	32
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>79</b>	<b>127</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>71</b>
<b>Tasso</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>

[1] 2020: 39 uomini di cui 2 apprendisti. Nel totale di 71 sono compresi 0 decessi

[2] 2021: 35 uomini di cui 4 apprendisti. Nel totale di 62 è compreso 1 decesso

[3] 2022: 81 uomini di cui 5 apprendisti. Nel totale di 127 sono compresi 0 decessi

**Tabella 26 - Turnover per qualifica ed età**

Fasce di Età	Numero di Turnover nel periodo											
	2022				2021				2020			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Tot. [3]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Tot. [2]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Tot. [1]
<30	0	2	33	35	0	1	16	17	0	0	10	10
30-50	0	19	30	49	0	3	3	6	1	9	13	23
>50	3	24	16	43	4	22	13	39	1	19	18	38
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>79</b>	<b>127</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>71</b>
<b>Tasso</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>

[1] 2020: 10 nella fascia di età <30\* di cui 5 apprendisti.

[2] 2021: 17 nella fascia di età <30\* di cui 7 apprendisti.

[3] 2022: 35 nella fascia di età <30\* di cui 13 apprendisti.

Il turnover è distribuito in modo abbastanza omogeneo in tutte le fasce di età: 64% nella fascia di età superiore a 50 anni, che sconta anche le uscite per pensionamento naturale (63% nel 2021), 39% nella fascia di età 30-50 (in forte aumento rispetto al 10% del 2021, ma nuovamente in linea rispetto al 32% nel 2020) e 28% nella fascia di età inferiore a 30 anni (27% nel 2021).

**Tabella 27 - Turnover per qualifica e area geografica**

Aree geografiche	Numero di Turnover nel periodo											
	2022				2021				2020			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [3]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [2]	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale [1]
Bolzano	0	21	53	74	4	19	27	50	2	19	37	58
Lombardia	0	1	0	1	0	2	0	2	0	0	0	0
Friuli V.G.	3	11	11	25	0	0	0	0	0	1	0	0
Trento	0	1	1	2	0	1	2	3	0	2	0	2
Veneto	0	11	14	25	0	4	3	7	0	6	4	10
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>79</b>	<b>127</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>70</b>
<b>Tasso</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>

[1] 2020: 10 nella fascia di età <30\* di cui 5 apprendisti.

[2] 2021: 17 nella fascia di età <30\* di cui 7 apprendisti.

[3] 2022: 35 nella fascia di età <30\* di cui 14 apprendisti.

Per quanto riguarda il turnover per area geografica si ha una concentrazione del 78% dei casi, complessivamente, nelle zone storiche delle due banche (Provincia di Bolzano e Friuli venezia Giulia) e del 20% nel Veneto (11% nel 2021).

I dati in merito alle nuove assunzioni e al turnover sopra riportati riguardano la Capogruppo Sparkasse e le controllate Civibank e Sparim. Presso le unità operanti all'estero a fine 2022 prestavano servizio 4 dipendenti a Monaco di Baviera (inalterato rispetto all'anno precedente).

Per la controllata Sparkasse Haus il numero dei dipendenti è rimasto invariato.

## 6.2 Welfare e qualità della vita in azienda

Da tempo il Gruppo è impegnato a migliorare il benessere dei suoi collaboratori e ad accrescere la qualità del posto di lavoro, anche attraverso la gestione di istituti di Welfare aziendale, quali ad esempio l'assistenza sanitaria, la previdenza complementare, nonché misure di orario di lavoro flessibile ed iniziative a sostegno delle madri lavoratrici, nella logica di work life balance, riservando particolare attenzione al personale con figli minori, al personale con handicap o con situazioni familiari interessate da forme di assistenza particolarmente gravose.

A tal fine, il Gruppo ricorre a meccanismi contrattuali che consentono una maggiore flessibilità dell'orario lavorativo, resa possibile anche attraverso l'utilizzo del part-time, istituto particolarmente utilizzato all'interno di Sparkasse, anche in considerazione della notevole presenza femminile nell'organico aziendale. Sempre con il fine di conciliare le esigenze di vita privata e lavoro dei propri dipendenti, anche per il 2022 è stato rinnovato con le Organizzazioni Sindacali l'accordo per la sospensione volontaria dall'attività lavorativa. Dal 2021 inoltre, è operativa l'estensione della flessibilità di orario anche alla rete di vendita.

A fronte delle opportunità offerte dalle disposizioni normative (Legge di Stabilità 2016, Legge di Bilancio 2018), la Capogruppo ha attivato fin dal 2017 (CiviBank – Banca di Cividale S.p.A. già dal 2016) un apposito conto welfare individuale, alimentato da contributi cosiddetti on top messi a disposizione dall'azienda per la generalità dei dipendenti, che consentono di poter accedere, oltre alle forme di rimborso per spese di educazione, salute, mobilità e assistenza, ad un paniere di servizi ricomprensivi svago e shopping (buoni spesa).

Successivamente, la possibilità di alimentare il conto welfare con il conferimento del premio di produttività, attraverso la firma di un accordo sindacale, ha permesso di rendere ancora più consistente l'utilizzo dei benefit, prevedendo anche la destinazione dell'eventuale residuo al 31/12, non utilizzato, al conto individuale del Fondo Pensioni aziendale.

Nel 2022 il Gruppo, per intercettare almeno in parte il rincaro delle materie prime e dei costi energetici e l'aumento sensibile dell'inflazione, ha messo a disposizione dei propri dipendenti in modalità welfare buoni carburante aggiuntivi e ha ampliato le opzioni di accesso ai rimborsi welfare anche alle bollette relative alle utenze domestiche (gas, luce, acqua). Ha erogato, inoltre, un contributo antiinflazione immediatamente disponibile in busta paga, oltre ad aver aumentato strutturalmente di 1 euro il valore unitario del buono pasto.

Il tema welfare, inteso come "benessere aziendale", è e rimarrà di grande attualità per l'Azienda e per le Rappresentanze Sindacali. Si va sempre di più verso un approccio di wellbeing, dove il benessere del lavoratore esteso ai vari ambiti psico-fisico, sociale, finanziario e professionale, viene visto come propedeutico a un clima aziendale migliore. A tale proposito, la Capogruppo ha avviato delle sessioni formative riguardanti la genitorialità ed il benessere psicologico, e sono in previsione anche ambiti di approfondimento in tema di cura della persona (caregiver) ed alimentazione.

I benefit aziendali - specificatamente l'assistenza sanitaria, la long term care, il Fondo pensioni, l'assicurazione in caso di morte o invalidità, la polizza infortuni e le prestazioni / servizi di welfare aziendale – spettano senza alcuna distinzione ai dipendenti a tempo pieno e a quelli con contratti a tempo parziale. Per i dipendenti con contratti a termine non è previsto il benefit dell'assistenza sanitaria, mentre i benefit polizza infortuni e prestazioni welfare spettano nel caso di rapporto lavorativo di almeno sei mesi nell'anno.

Un tema rilevante, emerso particolarmente in occasione della pandemia da Covid 19 con tutte le restrizioni ad essa collegate, è rappresentato dallo smart working, Tale istituto contrattuale, attivato come strumento per garantire la flessibilità lavorativa e la conciliazione con la vita privata, ha trovato all'interno dell'azienda un'ampia diffusione proprio nel momento di maggiore limitazione agli spostamenti e alle relazioni sociali. Lo smart working nel periodo emergenziale ha assunto delle caratteristiche, rese possibili dai provvedimenti d'urgenza man mano deliberati dal Governo italiano, che per certi versi hanno oltrepassato il quadro normativo di riferimento. Al venir meno di tale situazione di eccezionalità la capogruppo ha avviato nel 2022, sulla base di contratti individuali, la definizione di uno smart working qualificante all'interno di un modello di lavoro che richiederà anche in futuro grande flessibilità e soprattutto un approccio innovativo.

Vista la recente acquisizione di CiviBank – Banca di Cividale S.p.A., alcuni istituti sopra richiamati rimangono per il momento differenziati tra la capogruppo e la controllata: CiviBank, ad esempio, non applica la sospensione volontaria e non ha prolungato lo smart working dopo il periodo emergenziale; estende però nel contempo tutti i benefit aziendali anche al personale a tempo determinato.

I diversi istituti saranno oggetto di successivo approfondimento per tendere nel breve-medio periodo a degli accordi di gruppo condivisi.

La tabella di seguito riportata illustra i dati sul congedo parentale di sei mesi, evidenziando il tasso di rientro al lavoro e di mantenimento dopo il congedo parentale suddiviso per genere. Si specifica che tutti gli aventi diritto al congedo parentale nel 2022 ne hanno usufruito.

**Tabella 28 - Rientro dopo il congedo parentale**

Rientro dopo il congedo parentale	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti che hanno richiesto il congedo [1]	55	2	57	19	4	23	17	3	20
Numero di dipendenti che sono rientrati al lavoro dopo il termine del congedo [2]	13	2	15	2	4	6	2	2	4
<b>Tasso di rientro dal congedo</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>	<b>26%</b>	<b>11%</b>	<b>100%</b>	<b>26%</b>	<b>12%</b>	<b>67%</b>	<b>20%</b>
Numero di soggetti che hanno richiesto il congedo e sono trascorsi 12 mesi dal rientro	29	2	31	23	4	27	17	2	19
Numero di dipendenti che trascorsi 12 mesi dal termine del congedo sono ancora occupati	28	2	30	20	4	24	17	2	19
<b>Tasso di mantenimento a 12 mesi dei dipendenti tornati al lavoro</b>	<b>97%</b>	<b>100%</b>	<b>97%</b>	<b>87%</b>	<b>100%</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

[1] Per le donne è stato considerato solo il congedo parentale richiesto dopo il congedo di maternità.

[2] Sono stati considerati i congedi che terminano nel 2021 e quindi colleghi che rientrano nel 2021

[3] Sono stati considerati i rientri del 2020 (2021=trascorsi 12 mesi)

[4] Congedi terminati nel 2020 = dipendenti ancora in servizio nel 2021

Da notare che il tasso di rientro dal congedo considera un'ulteriore concessione aziendale, che prevede che il dipendente possa chiedere un'aspettativa fino al compimento del 3° anno di età del bambino. Tale istituto previsto dal contratto di secondo livello è apprezzato e molto utilizzato (quasi il 90% dei dipendenti ne fa richiesta e ne usufruisce almeno in parte) come fra l'altro risulta dalle basse percentuali di rientro come evidenziato nella tabella di cui sopra.

Da evidenziare positivamente il fatto che dal 2015 sono stati registrati solo 7 casi di collaboratori (6 femmine, 1 maschio) che al termine dell'aspettativa non retribuita al compimento del 3° anno di età del bambino, non sono rientrati. Ciò è particolarmente significativo, considerato che nell'ultimo quinquennio sono state rilevate 203 maternità e 5 paternità.

Il tradizionale incontro di fine anno organizzato dal Gruppo per consolidare il rapporto con i propri dipendenti e svoltosi negli ultimi 5 anni al Palaretari di Mezzocorona, non ha avuto luogo nel 2020 causa l'emergenza sanitaria da Covid 19.

### **Piani pensionistici**

Una componente di particolare rilievo del welfare aziendale è rappresentata dal Fondo Pensioni per il personale della Cassa di Risparmio di Bolzano SpA (di seguito anche "il Fondo Pensione" o "il Fondo") istituito in base all'accordo del 1° maggio 1969.

Il Fondo è finalizzato all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio, ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 (e successive modificazioni e integrazioni). Trattasi di un fondo pensione costituito in forma di patrimonio separato e autonomo all'interno della Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A.

Il Fondo è strutturalmente suddiviso in 3 Sezioni aventi destinatari diversi e pertanto esigenze di natura previdenziale assai diversificate, a seconda della tipologia degli iscritti a ciascuna Sezione. Il Fondo ha un target di iscritti, anche potenziali, ben definito e circoscritto e non suscettibile di incrementi relativamente alle Sezioni A ed A1 con prestazione definita, mentre il numero degli iscritti alla Sezione B potrà variare negli anni in seguito alle dinamiche occupazionali del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano.

La Sezione A riguarda il personale in quiescenza relativamente al quale il Fondo eroga una prestazione (integrativa) rispetto al trattamento di base, per la stragrande parte già in quiescenza nel 1996.

La Sezione A1 riguarda pure personale in quiescenza, cessato dal servizio attivo nel periodo successivo all'accordo del 1996, al quale il Fondo eroga una prestazione complementare alla pensione INPS.

La Sezione B infine riguarda il personale attivo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e (dal 2007) anche a tempo determinato dipendente della Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. o della controllata Sparim S.p.A. Scopo della sezione B del Fondo è quello di mettere a disposizione degli aderenti, al momento della cessazione dal

servizio o in un momento successivo, un capitale che l'aderente potrà, o dovrà nella misura del 50% in caso di "nuovo iscritto", convertire in una rendita vitalizia complementare alla pensione INPS.

Le Sezioni A e A1 operano in regime di prestazione definita, mentre la Sezione B opera in regime di contribuzione definita.

Al 31.12.2022 il valore attuale medio degli oneri integrativi a carico della sezione A del Fondo, ovvero della riserva matematica a tale data è pari a € 28,99 mln. e il valore attuale medio degli oneri integrativi a carico della sezione A1 del Fondo, a tale data è pari a € 12,72 mln.

I valori attuali medi di cui sopra sono ottenuti dalla differenza algebrica tra il valore attuale medio delle prestazioni garantite dal Fondo ed il corrispondente valore attuale medio delle prestazioni erogate dall'INPS.

L'ultima stima attuariale è stata svolta in occasione della redazione della "Relazione e bilancio al 31.12.2022 secondo i principi contabili Local GAAP e IAS 19" rilasciata a gennaio 2023.

Per gli iscritti alle sezioni A (306 teste) ed A1 (98 teste) vige la garanzia del patrimonio della Banca a copertura delle prestazioni attese.

Per il pagamento di obblighi previsti per le sezioni A ed A1 è stato stanziato un patrimonio separato. Questo potrà essere integrato in caso di deficit, rispetto agli obblighi di cui sopra.

Per quanto concerne le sezioni A ed A1 non essendovi iscritti attivi e dipendenti, non si hanno parti di salario conferite. Per la sezione B è previsto un contributo aziendale del 4% per il personale assunto in pianta stabile (2% per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato o di apprendistato) e un contributo a carico del singolo iscritto, a scaglioni di minimo 0,25%, dallo 0,50% al 10% (sia per il personale con contratto a tempo determinato o apprendistato sia indeterminato).

Gli iscritti alla Sezione B al 31.12.2022 sono 1.570, con una partecipazione vicina al 100% dei lavoratori in organico a quella data (n. 1.312).

Il patrimonio netto del Fondo, ripartito tra le 4 linee di investimento, ammonta ad € 167,23 mln., in diminuzione di € 10,69 mln. rispetto a fine anno 2022 per effetto principalmente dei rendimenti negativi delle linee miste che hanno risentito sensibilmente dell'instabilità dei mercati finanziari.

In osservanza alle disposizioni Covip è messa a disposizione di tutti gli aderenti al Fondo un'apposita area riservata che consente di accedere alla propria posizione individuale, ai documenti personali e alle informazioni tempo per tempo pubblicate nel portale Mywelf.

CiviBank – Banca di Cividale S.p.A. non ha un proprio fondo pensioni interno. Nel novembre 2006 ha sottoscritto un accordo con nr. 3 fondi pensione esterni a cui ciascun lavoratore dipendente può opzionare la propria adesione.

L'azienda contribuisce con un contributo del 4,75% della retribuzione base TFR mentre il dipendente versa un contributo minimo del 1% della medesima retribuzione base, con facoltà di integrare il proprio contributo fino alla concorrenza del 8%.

Il dipendente in fase di iscrizione indicherà anche il comparto messo a disposizione da ciascun fondo pensione ove destinare i contributi, con possibilità di modificarlo in tempi successivi.

## 6.3 Formazione e sviluppo professionale

Nel corso del 2022 i percorsi formativi erogati da Sparkasse sono stati sviluppati rispondendo agli obiettivi di responsabilità sociale (CSR) che il Gruppo si è posto ed in linea alle esigenze normative, tecniche, commerciali e strategiche, prevedendo il supporto delle funzioni competenti (specialistiche e di business), oltre che delle funzioni di controllo, ove necessario.

L'offerta formativa del 2022 messa a disposizione da Sparkasse e fruita da tutti i suoi collaboratori ha riguardato diverse aree tematiche, che sono state trattate tramite corsi online, corsi in aula erogati da formatori interni e/o da docenti esterni, corsi "blended" e diversi corsi esterni specialistici offerti a tutti i collaboratori.

Ad inizio anno, a seguito della definizione dell'accordo strutturale di **Smart Working**, è stato organizzato in collaborazione con Partners4Innovation società del gruppo Digital360 il percorso formativo "Smart Working & Smart Behaviours", strutturato con un corso online e tre webinar dedicati a tutti i collaboratori, con l'obiettivo di presentare le leve di cambiamento legate allo smart working, e due webinar dedicati ai Responsabili finalizzati a definire l'importanza di impostare il gruppo in un'ottica Results Driven.

È stato poi erogato da formatori interni (specialisti del nuovo Servizio Competence Center e Campagne Commerciali) su un target rilevante di consulenti della Rete il corso "**Linee guida per una consulenza qualificata**", al fine di fornire loro in modo pratico e con esempi una overview generale delle conoscenze tecniche, commerciali e delle capacità relazioni e manageriali, necessarie per svolgere una consulenza specialistica con la gestione di un portafoglio.

Sono proseguite le iniziative nel corso dell'anno dedicate al **Servizio Consulenza Virtuale**, sia come formazione sia come percorsi di coaching individuali (tramite ascolto in doppia cuffia), con l'obiettivo di rafforzare le competenze dei consulenti remoti e degli addetti nell'approcciarsi con i clienti a distanza.

Sparkasse ha ottenuto con successo la **Certificazione ISO 45001**, per l'adozione del proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in ogni sede operativa della Banca, compresa l'intera rete di oltre 100 filiali. Tale certificazione ha messo in evidenza l'organizzazione e la qualità degli interventi formativi e di aggiornamento erogati in materia dall'Unità Formazione del Personale in collaborazione con il Responsabile SSL.

Grazie ad un lavoro di mappatura delle competenze tecniche per figura professionale e a progetti di reskilling post assessment erogato con la collaborazione della società Prometeia ad inizio anno, sono stati programmati in ambito **MIFID 2, IVASS e EFA** corsi dedicati a temi come la negoziazione, la gestione di portafogli diversificati, la gestione della finanza comportamentale, l'utilizzo di Sparkasse 360 come piattaforma di consulenza e la gestione del rischio.

Rilevante l'esigenza commerciale sul tema dell'offerta previdenziale per cui è stato organizzato il percorso formativo **Previdenza previdenziale advanced** in collaborazione con la società di consulenza Prometeia per rafforzare le conoscenze e le competenze nell'ambito della pianificazione previdenziale. I formatori interni hanno poi a loro volta portato tali contenuti in aule in presenza sulla Rete di Vendita, al fine di fornire una panoramica approfondita del contesto pensionistico e previdenziale nonché dell'uso del segmento previdenziale alla piattaforma **Sparkasse 360**.

Focus particolare nel corso dell'anno è stato posto sul **tema ESG**, driver sempre più importante per la nostra Banca. È stato avviato in Sede Centrale un tavolo di lavoro coordinato dalla Direzione Sviluppo Strategico con l'obiettivo di individuare una long list di potenziali iniziative ESG da inserire nel piano industriale. Lato Servizio People Management, invece, sono state messe in evidenza una serie di tematiche sul fattore persone/società che rappresentano alcune tra le principali leve per integrare la sostenibilità sociale.

Sono state diverse le iniziative rientranti nel cappello ESG: sono state erogate numerose aule da formatori interni sulla Rete di Vendita, per far comprendere la modalità attraverso cui la Banca ha integrato nel proprio processo di consulenza finanziaria i fattori di sostenibilità, avendo chiaro il requisito normativo e la modalità operativa da seguire nell'operatività quotidiana. Nell'ambito "Social", sono proseguite le iniziative rientranti anche nel progetto triennale di certificazione **Audit Famiglia & Lavoro**, quali percorsi formativi sul tema sulla "Conciliazione Work-Life Balance", della genitorialità "Genitori oggi! Le sfide della genitorialità" e del benessere "Benessere individuale per un benessere organizzativo".

Si è poi continuato ad investire su progetti ed interventi formativi sul tema **Diversity Equality & Inclusion**, in particolare con la collaborazione delle società Valore D, per favorire l'adozione di azioni e misure per promuovere il rispetto e l'integrazione tra le persone, al fine di sviluppare un approccio culturale funzionale ad un ambiente di lavoro inclusivo. Sono stati organizzati due workshop a distanza (in italiano e tedesco) dal titolo "Social Diversity & Inclusion - Gestire la Diversità = gestire i nostri BIAS" finalizzati a comprendere le ragioni per cui è utile valorizzare la diversità in un gruppo di lavoro.

A fine anno è stato avviato il progetto **Hub del Credito Retail**, che prevede l'evoluzione del modello di gestione del Credito e la costituzione di quattro Hub dedicati a livello territoriale, con l'obiettivo di garantire maggiore efficienza nel processo creditizio della Rete Commerciale tramite l'accentramento di attività amministrative ad elevata specializzazione, maggiore prossimità territoriale degli Hub stessi alle filiali e riducendo i tempi di lavorazione delle pratiche, determinando un efficientamento anche in termini di sinergia all'interno degli Hub stessi.

Sono proseguiti i percorsi professionalizzanti legati alla concessione del credito: diversi collaboratori si sono certificati **Credito Base** e **Credito Avanzato**. Inoltre, i colleghi della Rete di Vendita sono stati aggiornati sulle novità introdotte dalla normativa EBA/LOM e sugli strumenti predisposti per essere *compliant* con la normativa.

In generale, i percorsi formativi organizzati da Sparkasse sono proseguiti nel corso di tutto l'anno, in ottemperanza agli **obblighi normativi, fiscali e legali** (come antiriciclaggio, sicurezza sul lavoro, trasparenza, 231/2001, codici di crisi d'impresa, ecc.), al lancio di nuove procedure e nuovi prodotti/servizi, oltre alla formazione Neoassunti e Apprendisti erogata nel continuo.

Un ruolo importante è stato svolto anche nel 2022 dalla **squadra dei formatori interni**, a cui è stato dedicato un aggiornamento specialistico sulle tecniche di public speaking e sulle tecniche comunicative e di interazione con il pubblico di gestione delle aule.

Parallelamente, ed in continuità con quanto fatto fino all'esercizio precedente, è proseguita anche l'attività formativa di Banca di Cividale S.p.A – Società Benefit.

L'offerta formativa di CiviBank nel 2022 è stata caratterizzata dal mantenimento, potenziamento e sviluppo delle competenze e conoscenze normative, tecniche e comportamentali nei diversi settori della Banca. Il programma formativo ha coinvolto, in diversi percorsi e con diverse modalità in base al profilo e all'incarico aziendale, la totalità del personale di CiviBank. Cogliendo l'opportunità della formazione a distanza, è proseguita inoltre nel 2022 per CiviBank la predilezione verso la formazione online ed in aula virtuale, aumentando le partecipazioni a eventi, convegni, seminari e corsi di formazione tenuti usualmente fuori regione.

Un progetto importante per CiviBank, nato nel 2021 e concretizzato nel corso del 2022, è stato il "Percorso di *Onboarding*", che aveva l'obiettivo di supportare i colleghi neoassunti nella quotidianità, approfondendo gli aspetti normativi e di soft skills considerati essenziali nello svolgimento dell'attività bancaria.

Si è concluso nel 2022 il percorso di formazione manageriale iniziato nel 2021, principalmente sviluppato in sessioni di aula virtuale, che hanno visto la partecipazione di direttori e vice di filiale, capi area e responsabili di funzione.

Nel corso del 2022 sono stati inoltre sviluppati programmi di formazione più specifici al personale operante in Rete: diverse edizioni di un percorso di aggiornamento in ambito credito base e avanzato in modalità aula ed aula virtuale, oltre alla formazione di aggiornamento professionale indirizzata a tutto il personale in possesso delle abilitazioni IVASS, MiFID ed EFA, prettamente con l'utilizzo della formazione online.

Un progetto indirizzato a tutto il personale di CiviBank è il "**Security Education program**", che a partire dal 2021 ha rafforzato la consapevolezza dei rischi informatici come componente chiave dei piani della Banca sulla *cyber security*.

Tematica fondamentale per una Società Benefit come CiviBank è quella della **Diversity Equality & Inclusion**. Grazie all'adesione all'associazione Valore D, anche CiviBank nel corso del 2022 ha promosso una cultura inclusiva per la crescita della Banca stessa, mettendo a disposizione di tutto il personale un corso sugli stereotipi e pregiudizi sul lavoro, oltre a percorsi specifici indirizzati ad alcune figure della Banca.

Nelle tabelle successive sono riportate specifiche informazioni in merito al numero di ore di formazione erogate e ai partecipanti per il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Le ore di formazione sono comprensive delle ore in aula (presenza o virtuale) e delle ore on line e della formazione svolta dai dipendenti di Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A., di Banca di Cividale S.p.A. - Società Benefit e di Sparim S.r.l. Le ore sono state computate facendo riferimento al numero di soggetti che hanno usufruito dei corsi di formazione suddivisi per qualifica (nelle aree professionali sono stati compresi anche gli apprendisti) e per genere.

**Tabella 29 - Numero di ore dedicate alla formazione suddivise per qualifica**

Qualifica	2022			2021			2020		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	675	288	962	579	288	867	406	170	576
Quadri Direttivi	27.297	12.636	39.933	21.701	9.816	31.516	17.278	7.430	24708
Aree professionali	21.312	29.007	50.319	17.153	26.725	43.878	14.394	21.135	35529
<b>Totale</b>	<b>49.284</b>	<b>41.930</b>	<b>91.214</b>	<b>39.433</b>	<b>36.828</b>	<b>76.261</b>	<b>32.078</b>	<b>28.735</b>	<b>60.813</b>

Nel corso del 2022 sono state erogate complessivamente a livello di Gruppo 91.214 ore di formazione. Le partecipazioni agli eventi formativi risultano così suddivise:

**Tabella 30 - Numero di partecipazioni alla formazione suddivise per qualifica [1]**

Qualifica	2022			2021			2020		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	232	62	294	233	62	295	214	64	278
Quadri Direttivi	11.638	5.322	16.960	11.432	4.957	16389	13.888	5.919	19807
Aree professionali	9.293	13.108	22.401	7.450	12.926	20376	9.548	16.554	26102
<b>Totale</b>	<b>21.163</b>	<b>18.492</b>	<b>39.655</b>	<b>19.115</b>	<b>17.945</b>	<b>37.060</b>	<b>23.650</b>	<b>22.537</b>	<b>46.187</b>

[1] Si specifica che nella presente tabella il numero delle partecipazioni è dato dal numero di volte in cui un collaboratore ha partecipato ad eventi formativi

Il rapporto tra il numero di ore svolte e il numero di collaboratori suddiviso per qualifica permette di comprendere le ore medie svolte per dipendente:

**Tabella 31 - Ore di formazione medie per dipendente suddivise per qualifica**

Qualifica	2022			2021			2020		
	Ore medie per dipendenti [1]			Ore medie per dipendenti			Ore medie per dipendenti		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	24,98	57,50	30,06	28,96	71,93	36,12	19,33	34,00	22,15
Quadri Direttivi	52,80	51,57	52,41	62,72	62,12	62,53	49,79	48,88	49,52
Aree professionali	50,03	43,36	45,95	64,24	53,66	57,36	55,15	42,35	46,75
<b>Totale</b>	<b>50,81</b>	<b>45,63</b>	<b>48,29</b>	<b>62,30</b>	<b>55,80</b>	<b>58,98</b>	<b>51,00</b>	<b>43,80</b>	<b>47,33</b>

[1] Il dato è determinato facendo riferimento al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2022

Nella seguente tabella sono illustrate, suddivise per istituto Bancario, specifiche informazioni sulla formazione erogata ai dipendenti con particolare riferimento a certificazioni/percorsi specialistici, volti a incrementare e migliorare le competenze individuate per figura professionale.

Tabella 32 - Programmi/Corsi per la gestione delle competenze

SPARKASSE Programma/ Corso		Programma/Corso	Tipologia	Destinatari	Numero di dipendenti beneficiari nel periodo
N°	Titolo				TESTE
1	ANTIRICICLAGGIO	Affiancamento ANTIRICICLAGGIO, Antiriciclaggio - Disposizioni della Banca d'Italia in tema di Adeguata Verifica, Antiriciclaggio - Come prevenire il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo nel settore assicurativo (Reg. 44/19 IVASS) (IVASS FP), Antiriciclaggio - La collaborazione attiva, Antiriciclaggio per Neoassunti, Antiriciclaggio: approfondimenti in tema di controlli interni e adeguata verifica della clientela, Controlli ANTIRICICLAGGIO e diagnostico Netech, Formazione Operativa Antiriciclaggio, Gli obblighi antiriciclaggio nelle operazioni di cartolarizzazione dei crediti, L'Assegno Bancario - Aspetti Antiriciclaggio, Normativa antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo: "crypto-asset" e decreto MEF del 13/01/2022	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	564
2	SICUREZZA SUL LAVORO	Formazione/aggiornamento sicurezza lavoratori, preposti prevenzionistici, dirigenti prevenzionistici e RLS, formazione e aggiornamento in ambito primo soccorso, antincendio e rischio rapina.	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	514
3	NORMATIVA	La responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 8 Giugno 2011, n. 231) e il Modello organizzativo per il presidio dei rischi, Aggiornamento annuale Legge di Bilancio - Focus Imprese, Aggiornamento annuale Legge di Bilancio - Focus Privati, Che cos'è il GDPR?, Corso di formazione per gli uffici del personale sul CCNL, Formazione POG, GDPR e misure di sicurezza: la tutela dei dati e la sicurezza informatica in Sparkasse, Gestione del rischio frode: etica, scetticismo e tone at the top, I contenuti dei contratti di outsourcing in ambito bancario e finanziario, Il Codice Etico e di Comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio - Sparkasse, Il framework dell'outsourcing tra governance, contrattualistica e rischio terze parti: a che punto siamo, Il nuovo Codice della Crisi d'Impresa - Focus specialisti Sede Centrale, Il nuovo codice della crisi d'impresa: l'impatto sui rapporti bancari, Il servizio di Tesoreria Enti, La gestione del contante ed altri valori, La Sicurezza Informatica, La Tesoreria Enti: normativa, processi, risultati, La Trasparenza Bancaria in Sparkasse, Le novità del Codice della crisi: Adeguati assetti, segnali della crisi e composizione negoziata, Normativa base sulla previdenza complementare, Tassi Interni di Trasferimento e i prezzi interni di trasferimento: come cambiano in funzione di rischi e normativa, Una Panoramica su Rischi Operativi.	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	1341
4	CREDITI 1	Formare sulle nozioni di base del credito e dei prodotti basilari (corso propedeutico al successivo Credito 2) - Il Processo creditizio in Sparkasse - versione Privati - Stime immobiliari in Sparkasse, Percorso professionalizzante Credito Base	Formazione interna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	117
5	CREDITI 2	Sviluppare ed approfondire le conoscenze specialistiche in ambito crediti post percorso base	Formazione interna/ esterna	Rete di vendita (Consulenti Imprese, Direttori, ecc.), Direzione Generale	47
6	CREDITI	Fornire la formazione richiesta in ambiti specifici (Nuova vendita del credito, Estero Commerciale, La nuova definizione di default, Valutazione del merito Creditizio, La Sostenibilità del credito, Novità normative EBA/LOM, La mediazione creditizia in Sparkasse, Il monitoraggio proattivo del credito, Digital Lending).	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	501
7	AIRB	Illustrare il progetto di reting AIRB di Sparkasse.	Formazione interna	Rete di vendita (Consulenti Imprese, Direttori, ecc.)	39

8	<b>MIFID Base (30 ore)</b>	Formazione Professionale: formazione di base nelle materie individuate al punto 18 degli orientamenti ESMA.	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita (Consulenti Personal Banking, Direttori, Preposti, Addetti, ecc.)	47
9	<b>MIFID 30 ore</b>	Aggiornamento Professionale 30 ore: sviluppare ed approfondire le conoscenze tecnico/specialistiche in ambito finanza secondo gli orientamenti ESMA. In particolare, sono state erogate iniziative formative per l'aggiornamento del tool di consulenza Sparkasse 360 che recepisce integrazioni legate al mondo ESG.	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita (Consulenti Personal Banking, Direttori, Preposti, Addetti, Consulenti Private, ecc.), Direzione Generale (Specialisti)	745
10	<b>EFA MANTENIMENTO</b>	Assicurare l'aggiornamento annuale della certificazione EFA come previsto dalla normativa (30 ore) (in particolare corso "Analisi di scenario, Followup ESG e tecniche di gestione prodotti di risparmio").	Formazione esterna/ e-learning	Rete di vendita (Consulenti Private e Personal)	103
11	<b>OFFERTA FUORI SEDE</b>	Assicurare la formazione ai nuovi consulenti finanziari abilitati all'offerta Fuori Sede come previsto dalla normativa, oltre all'aggiornamento annuale per tutti gli incaricati (che rientra nel percorso MIFID 30 ore)	Formazione interna	Consulenti Private	7
12	<b>IVASS Base</b>	Formazione Professionale 60 ore: formazione di base in ambito assicurativo	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita	50
13	<b>IVASS 30 ore</b>	Aggiornamento Professionale 30 ore: sviluppare ed approfondire le conoscenze tecnico-specialistiche in ambito assicurativo in ottemperanza alla normativa. In particolare, sono state erogate iniziative formative per l'aggiornamento del tool di consulenza Sparkasse 360 che recepisce integrazioni legate al mondo ESG.	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita	813
14	<b>FINANZA</b>	Percorso Consulenza qualificata, Finanza pubblica, Finanza Sostenibile, Fondi comuni di investimento, Gli investimenti e prodotti sostenibili, I fondi pensione - MEFOP, Il Risparmio gestito e l'economia reale, La valutazione dei gruppi ai fini dell'affidamento nello scenario post pandemico, Lo scenario di oggi e di domani per le strategie competitive, Mercati finanziari, Proposizione commerciale a distanza - da sportello a consulenza: Cenni di Finanza Comportamentale, Regolamentazione in pratica, Risparmio gestito, Strumenti finanziari, Wealth & Protection Day – 2022.	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	497
15	<b>COMMERCIALE</b>	Guardare Avanti, Piattaforma ATOKA, Alperia Trading - Incontro Sparkasse-Alperia, Coaching individuale - Gestore imprese, Comunicazione efficace: Il rapporto a distanza con la clientela, ECOBONUS, ElpBank@: hands on richiesta e gestione garanzie MCC, Factoring – Invoice Trading, L'anno che verrà... 2.0, Proposizione commerciale a distanza - da sportello a consulenza: Cenni di comunicazione a distanza, Sales Evolution - La vendita omnicanale: strumenti e strategie per il successo, SATISPAY: il servizio di incasso cashless Satispay Business, Sparkasse Club 2.0, Sparkasse Meet - I nuovi ruoli professionali per la comunicazione commerciale, Sparkasse ON - Novità 2022, Startup e Finanziamento - Il modello Sparkasse, Sviluppare il rapporto con il cliente - Coaching in cuffia, TUTORIAL Sparkasse Green - Alperia, Virtual Branch – Il nuovo portale per la gestione degli appuntamenti con il Cliente.	Formazione interna/ esterna/e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	917
17	<b>MANAGERIALE</b>	Business Game: strategie, organizzazioni, mercati, Coaching Area Imprese, FORMAZIONE E BUSINESS COACHING, Human Resource Management, La dirigenza ibrida come nuova normalità? Sfide e opportunità nella gestione di gruppi divisi tra lavoro da remoto e in sede, Leadership: migliorare le competenze utili a leggere il contesto e condividere una visione comune, Master Project Management - Corso Base, Percorso "identità" di ruolo, Project Management: la gestione dei progetti nelle organizzazioni bancarie, Relazioni, scelte e delega: le chiavi per trasformare un manager in un leader, Smart Working & Smart behaviors – Verso una results driven organization, Summer School - General Management, The	Formazione interna/ esterna	Direzione Generale, Rete di vendita (Capi Area e Team Leader)	133

		<i>Champions Academy - Percorso Winning Move, Wealth Management executive program.</i>			
18	<b>TRAIN THE TRAINER</b>	<i>Laboratorio di Public Speaking, Talk like TED: i segreti del Public Speaking, Train the Trainers: Dal proiettare dati al raccontare storie</i>	Formazione interna/ esterna	Formatori interni	37
19	<b>NEOASSUNTI</b>	<i>Welcome on board, Trainer per Neoassunti</i>	Formazione interna	Nuove Risorse della Rete di vendita e della Direzione Generale	42
20	<b>COMPORAMENTALE</b>	<i>Ansia: come gestirla e trasformarla, Condurre una riunione, Conflitto e negoziazione, Conversazioni difficili: come andare d'accordo con tutti e costruire relazioni efficaci, Corso di Lingua, Costruire una missione personale, Creatività e innovazione, Gestire le competenze: approcci e misure, La comunicazione efficace: feedback, persuasione, dialogo strategico e ascolto attivo, La delega efficace: tecniche efficaci di time management, Leadership &amp; People Management: SOCIAL SKILLS, Lo Smart Manager, Smart Working &amp; Smart behaviors – Le nuove prassi lavorative, SMART working e SMART behaviours, Team Building, TEATHRING : il teatro come strumento per la valorizzazione di se' ed il potenziamento del team, Workshop imprese – Liberare l'ostaggio.</i>	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita (Addetti, Consulenti Banking, ecc.), Direzione Generale (Addetti, ecc.)	763
21	<b>APPRENDISTI</b>	<i>Formazione Apprendisti</i>	Formazione esterna/ e-learning	Rete di vendita (Addetti) e Direzione Generale (Addetti)	28
22	<b>ESG</b>	<i>Banche e ESG: modelli di business e impatto sul credito alle imprese, Collection ESG - ESG: il nuovo Action Plan della Commissione Europea (01/20), Collection ESG - Focus Regolamento UE 2088/2019 Novità e Impatti (1/21), Collection ESG - Gli indicatori di "qualità" per la valutazione degli OICR, Collection ESG - Investimenti responsabili, ESG ESSENTIAL, Il futuro è oggi: La sostenibilità è Green Innovation, Integrazione dei fattori di sostenibilità nel processo di consulenza finanziaria, INTEGRAZIONE DELLE DIMENSIONI ESG NEL BUSINESS BANCARIO: TRAZIONE E REAZIONE, Investimenti ESG e Finanza Comportamentale: approcci corretti per generare un solido connubio, L'impatto della sostenibilità e dei criteri ESG nella consulenza assicurativa.</i>	Formazione interna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	706
23	<b>PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE</b>	<i>Consapevolezze e azioni per l'integrazione delle differenze (Rete e Direzioni), Valore D: La formula dell'energia, Valore D: Oltre le diversità - Le competenze che includono, Valore D: Persuadere e ispirare, Valore D: Sbagliare per imparare, Valore D: unconscious BIAS - Stereotipi inconsapevoli,</i>	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	414

		<i>Social Diversity &amp; Inclusion - Gestire la Diversità = gestire i nostri BIAS</i>			
24	<b>FAMIGLIA E LAVORO</b>	<i>Audit Famiglia &amp; Lavoro: genitorialità, Benessere individuale e organizzativo - Conciliazione e Work life balance, Genitori oggi! Le sfide quotidiane - Conciliazione e Work life balance</i>	Formazione esterna	Rete di vendita, Direzione Generale	231
25	<b>DIGITAL &amp; INNOVATION</b>	<i>CeTif HUB: Digital Compliance, Data Quality e Data Governance, Digitaes Mindset, Executive program in Digital Transformation (FLEX), Human Computer Interaction, Advaced Analytics &amp; AI HUB, Introduzione alla Digital Transformation, La digitalizzazione della Segreteria Societaria, Osservatorio Innovative Payments 2022, Osservatorio Innovazione Digitale - HR Innovation Practice.</i>	Formazione e-learning	Direzione Generale	75
26	<b>TECNOLOGIE</b>	<i>Accenture RegHub 2.0 – presentazione del nuovo portale e funzionalità, Aggiornamento dei processi formativi, Coaching Progetto ProFili – Formazione specialistica ARIS, Excel - Formule &amp; PIVOT, Formazione Genesys Cloud, Gestione controlli di linea - GRC ARIS - Aggiornamento, Gestione controlli di linea - GRC ARIS - Formazione Base, IRION – RTG Configuration Edition, PAYMENTS EXPERT, PNRR – Accordo di collaborazione Sparkasse/PwC – Hands on piattaforma, Power BI Dashboard In A Day, Pricing Risk Adjusted, Profiling: come trovare e scegliere i migliori collaboratori, Progetto ProFili – Formazione specialistica ARIS.</i>	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita (Addetti, Consulenti Banking, Direttori, ecc.) e Direzione Generale	464

CIVIBANK Programma/ Corso		Programma/Corso	Tipologia	Destinatari	Numero di dipendenti beneficiari nel periodo
N°	Titolo				TESTE
1	ANTIRICICLAGGIO	La Normativa AML a seguito delle modifiche del D.lgs. 231/2007, Adeguate verifica e procedura Gianos, Lotta al riciclaggio di denaro, Le limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore, Le segnalazioni di operazione sospetta	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale (Specialisti)	354
2	SICUREZZA SUL LAVORO	Sicurezza sul Lavoro: il Lavoratore in Ufficio formazione generale, specifica e aggiornamento, Formazione e aggiornamento antincendio e primo soccorso, aggiornamento RLS, Formazione preposti	Formazione interna / e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	215
3	NORMATIVA	La protezione dei dati personali: GDPR e Codice Privacy, Gestione del contante, TCR, Prevenzione e governo del rischio di reato (231/2001), Il codice etico e di comportamento del gruppo SPK, Il nuovo Codice della Crisi d'Impresa, Security Education program, CCNL per Uffici Personale Banche, L'integrazione dei fattori ESG nel framework di valutazione, PSD2: disciplina e impatti operativi	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	539
4	CREDITI	Le stime immobiliari, La valutazione del merito creditizio aziende, privati e poe, Analisi di bilancio, Le valutazioni immobiliari	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale (Specialisti)	395
5	MIFID 30 ore	Aggiornamento Professionale 30 ore: sviluppare ed approfondire le conoscenze tecnico/specialistiche in ambito finanza secondo gli orientamenti ESMA.	Formazione e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale (Specialisti)	180
6	EFA MANTENIMENTO	Assicurare l'aggiornamento annuale della certificazione EFA come previsto dalla normativa (30 ore). In particolare erogato con Società Arca	Formazione e-learning	Rete di vendita	20
7	IVASS 60 ORE	Formazione Professionale 60 ore: formazione di base in ambito assicurativo	Formazione e-learning	Rete di vendita	18
8	IVASS 30 ore	Aggiornamento Professionale 30 ore: sviluppare ed approfondire le conoscenze tecnico-specialistiche in ambito assicurativo in ottemperanza alla normativa	Formazione e-learning	Rete di vendita	270
9	FINANZA	Equity certificates, La nuova frontiera dei pagamenti in euro: ECB target services, Conoscere meglio l'investimento immobiliare per trasformarlo, GLOBAL ABS IMN, Incontri SADIBA 45	Formazione interna/ esterna	Rete di vendita, Direzione Generale (Specialisti)	9
10	COMMERCIALE	Corsi sui prodotti collocati dalla Banca in particolare con società Itas, Helvetia ed Arca. Pianificazione previdenziale e fondi pensione aperti, Informativa pre e post contrattuale nel mondo finanziario, Valutare le esigenze del cliente, Valutazione rischi finanziari e delle scelte di investimento, La fiscalità dei contratti finanziari e assicurativi, Offerta e regolamentazione assicurativa, ESG: criteri ed impatto sulla pianificazione finanziaria ed assicurativa, Fintech & Insurtech: ruolo dell'evoluzione	Formazione interna/ esterna/e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	325
11	MANAGERIALE	Direttori di filiale: manageriale, Futuri manager: comunicare e motivare i team, Responsabili di sede - Manageriale follow up, Middle manager	Formazione interna/ esterna	Rete di vendita, Direzione Generale	51
12	NEOASSUNTI	Formazione Onboarding per i neoassunti: Presentazione Banca, I fondamenti della comunicazione, Time Management, Gestione dello stress, Netiquette della mail	Formazione interna/ e-learning	Nuove Risorse della Rete di vendita	5
13	COMPORMENTALE	Percorso Young Talent	Formazione esterna	Direzione Generale	1
14	APPRENDISTI	Imprenditorialità: proattività nella comunicazione e nei gruppi di lavoro, Imprenditorialità: sostenibilità sociale e ambientale	Formazione esterna	Rete di vendita (Addetti) e Direzione Generale (Addetti)	7
15	PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE	Stereotipi e pregiudizi al lavoro: come riconoscerli e affrontarli, La formula dell'energia	Formazione esterna/ e-learning	Rete di vendita, Direzione Generale	370
16	DIGITAL & INNOVATION	Gworkspace: un nuovo modo di lavorare	Formazione esterna	Direzione Generale	44

17	<b>TECNOLOGIE</b>	<i>Corsi Excel base, avanzato e percorso di pillole, Accenture RegHub 2.0 - nuovo portale e funzionalità, Firme elettroniche, identificazione a distanza e documento informatico</i>	Formazione interna/ esterna/ e-learning	Direzione Generale	50
----	-------------------	--	---	--------------------	----

Le prestazioni del personale del Gruppo Sparkasse vengono valutate annualmente nell'ambito di un colloquio che avviene sulla base di un sistema interno di valutazione, oggetto di informativa sindacale. In particolare, nell'ambito di tale colloquio sono valutate:

- le prestazioni in termini di attività svolte e comportamenti agiti e il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- le professionalità ossia le competenze e le capacità con riferimento alle iniziative proposte e/o assunte rispetto ai processi assegnati.

Attualmente, per la valutazione dell'anno 2022, sono stati mantenuti in Sparkasse e CiviBank i sistemi di valutazione utilizzati dalle singole realtà prima dell'entrata di CiviBank nel Gruppo; nel corso dell'anno 2023 quest'ultima migrerà sulle procedure informatiche in uso in Sparkasse per la gestione del personale e questo favorirà l'allineamento anche del processo di valutazione.

A livello di Capogruppo, il processo oggi prevede, oltre alla valutazione delle performance, anche la definizione ed assegnazione degli obiettivi per l'anno in corso a tutto il personale.

Per garantire una maggiore oggettività della valutazione, il sistema della Capogruppo prevede che il giudizio espresso dal valutatore sul valutato, venga validato da una figura di supervisore (di norma il diretto superiore) e da parte del Servizio People Management, secondo un workflow interno.

Anche in Civibank il sistema di valutazione del personale, trasparente ed oggettivo, costituisce un importante strumento di responsabilizzazione. La valutazione delle performance è svolta sia per quanto concerne gli aspetti operativi sia per gli aspetti comportamentali, ovvero legati alla sfera relazionale. In questo ambito, riveste particolare importanza il feedback dei responsabili sui punti di forza e di debolezza del dipendente al fine di orientare la formazione futura di quest'ultimo in un'ottica di crescita e sviluppo continuo. Nel corso del 2022, l'87% del personale di CiviBank ha ricevuto una valutazione della propria performance.

In generale, la valutazione della prestazione è un importante tassello per la corretta gestione del personale; rappresenta un momento fondamentale per lo sviluppo e per la crescita della risorsa stessa e consente di far emergere particolari fabbisogni formativi. Il Gruppo è particolarmente attento a tali aspetti e per questo accompagna i responsabili con una specifica formazione a riguardo.

La crescita delle risorse avviene di norma attraverso l'inserimento in percorsi di carriera (attualmente regolamentati in Capogruppo), nei quali i dipendenti vengono accompagnati con una formazione "On the job", che consente loro di ampliare le competenze e capacità per ricoprire ruoli di maggiore responsabilità.

Tutto ciò dimostra l'attenzione del Gruppo alla crescita e sviluppo delle proprie risorse, con l'obiettivo di coprire le posizioni di organico, sia di natura specialistica che manageriale, con risorse interne, ricorrendo solo in casi eccezionali alla ricerca sul mercato.

Nelle seguenti tabelle sono rilevati i dati concernenti il numero di dipendenti le cui performance sono state oggetto di valutazione ed il numero di dipendenti ai quali è stato attribuito un avanzamento di carriera, suddivisi per genere. Il numero di dipendenti valutati per l'anno 2022 tiene conto solo del personale della controllata CiviBank, per Capogruppo e Sparim la sessione valutativa non è ancora conclusa, ma appare in linea con la percentuale registrata nel 2021 (76% di personale valutato - rimangono annualmente escluso il personale in maternità ovvero assente per altri motivi).

Tabella 33 – Numero e percentuale di dipendenti valutati

Anno	Qualifica	(numeri)			(% rispetto ai totali per genere)		
		M	F	TOT	M	F	TOT
2022 [3]	Dirigenti	21	3	24	78%	60%	75%
	Quadri Direttivi	468	209	677	91%	85%	89%
	Aree professionali	349	563	912	82%	84%	83%
	<b>Totale</b>	<b>838</b>	<b>775</b>	<b>1613</b>	<b>86%</b>	<b>84%</b>	<b>85%</b>
2021 [2]	Dirigenti	14	2	16	70%	50%	67%
	Quadri Direttivi	262	124	386	76%	78%	77%
	Aree professionali	204	383	587	76%	77%	77%
	<b>Totale</b>	<b>480</b>	<b>509</b>	<b>989</b>	<b>76%</b>	<b>77%</b>	<b>76%</b>
2020 [1]	Dirigenti	4	1	5	19%	20%	19%
	Quadri Direttivi	308	130	438	89%	86%	88%
	Aree professionali	210	390	600	80%	78%	79%
	<b>Totale</b>	<b>585</b>	<b>550</b>	<b>1135</b>	<b>94%</b>	<b>85%</b>	<b>90%</b>

[1] Per il 2020 sono state considerate le schede con data 01/04/2019 (anno riferimento 2019)

[2] Per il 2021 sono state considerate le schede con data 01/04/2020 (anno riferimento 2020)

[3] Per il 2022 sono state considerate le schede con data 01/04/2021 (anno riferimento 2021)

Tabella 34 – Percentuale di avanzamenti di carriera

Qualifica	2022 (%) [1]		
	M	F	TOT
Da quadri direttivi a dirigenti	-	-	0,00%
Tra quadri direttivi	15,71%	3,68%	19,39%
Da aree professionali a quadri direttivi	4,50%	6,72%	11,22%
Tra aree professionali	34,85%	34,55%	69,40%
<b>Totale</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

Qualifica	2022 (%) [2]			2021 (%)			2020 (%)		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Da quadri direttivi a dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,16%	0,00%	0,08%
Tra quadri direttivi	4,79%	1,18%	3,04%	4,11%	1,67%	2,86%	1,27%	1,37%	1,32%
Da aree professionali a quadri direttivi	1,37%	2,16%	1,76%	2,05%	1,36%	1,70%	1,11%	0,76%	0,93%
Tra aree professionali	10,63%	11,13%	10,87%	6,79%	8,48%	7,66%	7,79%	7,77%	7,78%
<b>Totale</b>	<b>16,80%</b>	<b>14,48%</b>	<b>15,67%</b>	<b>12,95%</b>	<b>11,52%</b>	<b>12,22%</b>	<b>10,33%</b>	<b>9,91%</b>	<b>10,12%</b>

[1] Rappresenta i rapporti sul totale delle promozioni

[2] Rappresenta i rapporti sul totale dei dipendenti (maschi, femmine, tutti)

## 6.4 Diversità e inclusione

La gestione del rapporto di lavoro, sotto ogni profilo, è strutturata in modo da garantire il rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità, sulla base di quanto previsto dal Codice Etico e di comportamento recepito da tutte le società del Gruppo, al fine di assicurare un ambiente caratterizzato da un'integrità etica e da una forte sensibilità al controllo tali da permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza. L'approccio del Gruppo è orientato:

- al pieno rispetto dei diritti umani,
- attenzione alle pari dignità e pari opportunità,
- equità e non discriminazione,
- libertà di espressione,
- trasparenza.

Tale approccio è in linea con i temi "rilevanti" che definiscono il profilo del Gruppo, quali: affidabilità, collaborazione, rispetto per i clienti, i dipendenti e la collettività, responsabilità verso l'interno e l'esterno e rendicontazione intesa come strumento di trasparenza.

Il Gruppo aderisce già da qualche anno all'iniziativa "Carta Donne in banca", lanciata dall'Associazione Bancaria Italiana, ed all'Associazione "Valore D", che aggrega oltre 200 imprese in Italia e da più di dieci anni è impegnata a costruire un mondo professionale senza discriminazioni, in cui l'uguaglianza di genere e la cultura dell'inclusione supportano l'innovazione, il progresso e la crescita delle organizzazioni. Grazie a questa partnership sono proseguite anche nell'anno 2022 diverse iniziative formative ed informative (cd. "talks") sui temi di "Diversity Equality & Inclusion" che hanno coinvolto un'elevata numerica di collaboratrici e collaboratori, con la finalità di favorire l'adozione di azioni e misure per promuovere il rispetto e l'integrazione tra le persone, al fine di sviluppare un approccio culturale funzionale ad un ambiente di lavoro inclusivo.

A livello formativo sono stati inoltre organizzati due workshop a distanza (in italiano e tedesco) dal titolo "Social Diversity & Inclusion - Gestire la Diversità = gestire i nostri BIAS" finalizzati a comprendere le ragioni per cui è utile valorizzare la diversità in un gruppo di lavoro.

In particolare, gli aspetti di diversità ed inclusione, e relative misure di intervento, sono state inserite nell'ambito del più ampio piano di sviluppo ESG, driver sempre più importante per la banca. Dal tavolo di lavoro interno sono state messe in evidenza, in particolare, una serie di tematiche sul fattore persone/società che rappresentano alcune tra le principali leve per integrare la sostenibilità sociale sulle quali la banca lavorerà nei prossimi anni.

**Tabella 35 - Diversità dei dipendenti**

Dipendenti (numero)	31/12/2022			31/12/2021			31/12/2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fasce di età									
<30	122	126	248	100	104	204	91	97	188
30-50	451	530	981	302	384	686	311	389	700
>50	397	263	660	231	172	403	227	170	397
<b>Totale</b>	<b>970</b>	<b>919</b>	<b>1889</b>	<b>633</b>	<b>660</b>	<b>1293</b>	<b>629</b>	<b>656</b>	<b>1.285</b>
<b>Età media</b>	<b>45,53</b>	<b>43,50</b>	<b>44,54</b>	<b>44,19</b>	<b>42,81</b>	<b>43,49</b>	<b>44,48</b>	<b>42,79</b>	<b>43,61</b>

Dipendenti (numero) in percentuale	31/12/2022			31/12/2021			31/12/2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fasce di età									
<30	6%	7%	13%	8%	8%	16%	7%	8%	15%
30-50	24%	28%	52%	23%	30%	53%	24%	30%	54%
>50	21%	14%	35%	18%	13%	31%	18%	13%	31%
<b>Totale</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>
<b>Età media</b>	<b>45,53</b>	<b>43,50</b>	<b>44,54</b>	<b>44,19</b>	<b>42,81</b>	<b>43,46</b>	<b>44,48</b>	<b>42,79</b>	<b>43,61</b>

Dai dati rilevati nelle tabelle sopra illustrate, a livello di Gruppo emerge una numerica più elevata di donne, rispetto agli uomini, nelle fasce di età inferiore a 30 anni e tra 30 e 50 anni, mantenendo il trend già avviato negli esercizi precedenti anche prima dell'entrata di CiviBank nel Gruppo.

Il Gruppo è attento nel selezionare e mantenere personale particolarmente qualificato: alla base dei processi di selezione e assunzione implementati all'interno del Gruppo sono adottati principi di correttezza e imparzialità.

Per quanto concerne le politiche salariali, il salario minimo<sup>12</sup> applicato dal Gruppo risulta essere il medesimo in entrambe le categorie di genere maschile e femminile. In questo senso, anche le politiche di remunerazione del Gruppo riflettono principi di neutralità ed assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

In particolare, il Gruppo garantisce che la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione e l'assunzione delle decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero), basandosi esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali dei collaboratori, secondo un principio di equità, con un costante impegno a garantire il riconoscimento dell'importanza delle "Pari opportunità" e della valorizzazione della presenza femminile. Il livello retributivo dei dipendenti a tempo indeterminato (full-time e part-time) è legato ai CCNL, al Contratto di secondo livello e ai connessi 'Accordi a latere'.

Nella tabella seguente sono illustrate informazioni relative al rapporto tra la remunerazione media delle donne rispetto a quella degli uomini distinto a parità di qualifica, suddiviso tra sede e filiali/dipendenze.

**Tabella 36 - Rapporto tra la retribuzione media lorda delle donne rispetto a quella degli uomini per qualifica**

Qualifica	2022	2021	2020
<b>Dirigenti</b>	77,01%	82,58%	90,87%
<b>Quadri Direttivi</b>			
Quadri Direttivi-1 livello	95,08%	92,44%	92,69%
Quadri Direttivi-2 livello	93,96%	93,31%	94,61%
Quadri Direttivi-3livello	94,66%	91,61%	92,40%
Quadri Direttivi-4livello	89,05%	88,62%	86,24%
<b>Aree professionali</b>			
Aree professionali-livello1	97,80%	98,02%	96,79%
Aree professionali-livello2	87,70%	84,48%	83,71%
Aree professionali-livello3	86,42%	86,08%	85,93%
Aree professionali-livello4	92,11%	91,97%	93,07%

Da leggersi: la retribuzione media di un quadro direttivo di 1° liv. di una donna corrisponde al 95,08% di quella di un uomo.

Le differenze a livello retributivo tra generi, a parità di qualifica, sono imputabili principalmente, al consistente ricorso da parte delle risorse femminili, alla tipologia di contratto "part-time" finalizzato a consentire una maggiore conciliazione della vita familiare con quella lavorativa.

Riguardo al rapporto di retribuzione totale annua la situazione a livello di Gruppo è la seguente:

<sup>12</sup> È presa a riferimento la retribuzione base di un impiegato dell'area professionale di 1° livello full time; gli apprendisti hanno una retribuzione iniziale più bassa ma alla conferma in servizio dopo 3 anni (2 per i laureati) vengono inquadrati nella area professionale di 1° livello.

**Tabella 36bis - Rapporto di retribuzione totale annua**

<i>Rapporto</i>	<i>2022*</i>	<i>2021*</i>	<i>2020*</i>
Rapporto tra la retribuzione totale annua della figura più retribuita e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti **	10,39	8,71	8,75
Rapporto tra l'aumento % della retribuzione totale annua della figura più retribuita e l'aumento % della retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti **	5,84	0	6,06

(\*) 2020 e 2021 dati riferiti a Sparkasse e Sparim - 2022 dato riferito a Sparkasse, Sparim e CiviBank

(\*\*) Al denominatore del rapporto si considera l'esclusione della figura più retribuita

A proposito della tabella di cui sopra si osserva che il rapporto tra la retribuzione totale annua (intesa come retribuzione annua lorda<sup>13</sup>) della figura più retribuita e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti si mantiene relativamente stabile nel tempo ed al di sotto dei benchmark di mercato; in termini di rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua della figura più retribuita e l'aumento percentuale della retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti si evidenzia invece nell'esercizio 2022 un picco rispetto all'anno precedente, determinato dalla totale assenza di incrementi retributivi per la figura più retribuita, che nel corso del 2022 ha notevolmente ampliato il perimetro di responsabilità alla luce dell'acquisizione di CiviBank da parte del Gruppo Cassa di Risparmio.

Relativamente alla qualità professionale delle risorse impiegate, il Gruppo è costantemente impegnato nell'assicurarne un elevato livello fin dal momento della prima assunzione, ricercando figure professionali che rispecchiano le caratteristiche richieste. Nell'esercizio 2022 non risultano violazioni per ragioni di discriminazione e/o disparità di genere e sono assenti comportamenti antisindacali.

Le tabelle di seguito riportate illustrano alcune informazioni relative al numero totale di episodi legati a vertenze di lavoro

**Tabella 37 - Vertenze in materia di rapporti di lavoro ed episodi discriminatori**

<b>Tipologie di vertenze in materia di rapporti di lavoro</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Previdenza e assistenza	0	0	0
Trattamento economico	0	0	0
Risoluzione rapporto di lavoro	1	0	1
Mansioni e qualifiche	1	0	0
Costituzione e svolgimento del rapporto di lavoro	12	5	8
Comportamenti antisindacali	0	0	0
Altro	3	0	1
<b>Totale nuove vertenze dell'anno</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>Vertenze risolte nell'anno</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
<i>di cui riferibile alle vertenze aperte nell'esercizio in corso</i>	13	4	8
<b>Numero vertenze in essere al 31.12</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Il dialogo, l'attenzione, il monitoraggio di ogni criticità, una formazione mirata oltre naturalmente ad uno sviluppo ed ammodernamento delle società del Gruppo incidono positivamente sul numero di vertenze annuali, portandole ad azzerarsi nell'ultimo esercizio.

<sup>13</sup> Al momento la componente variabile non è stata considerata nel calcolo complessivo, poiché non materiale. Per i prossimi anni il Gruppo si impegna ad affinare la raccolta del dato integrando anche quest'ultima.

All'interno del Gruppo, i rapporti con le Organizzazioni Sindacali sono guidati dai principi di correttezza, rispetto dei ruoli e osservanza delle regole, con l'intento di realizzare gli obiettivi di crescita, di competitività e di occupazione sostenibile all'interno del percorso socialmente responsabile intrapreso dal Gruppo.

La positiva relazione tra banche e OO.SS. ha visto nel 2022 l'organizzazione di 39 incontri soltanto in Capogruppo, oltre a quelli organizzati in CiviBank, con la stipula/rinnovo di alcuni importanti accordi a livello individuale, tra i quali:

- Smart Working strutturale
- Sospensione volontaria
- Premio aziendale
- Piani formativi
- Premio di anzianità aziendale

Negli ultimi mesi dell'anno 2022 è stata costituita la Delegazione di Gruppo, conseguente alla stipula dell'accordo sulle agibilità sindacali di Gruppo, con la quale è stato sottoscritto il primo accordo sindacale di Gruppo per l'apertura del Fondo di Solidarietà che interesserà le due banche nel biennio 2023-2024.

Le tabelle di seguito riportate illustrano informazioni relative ai rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali.

**Tabella 38 - Dipendenti iscritti ai sindacati**

Dipendenti iscritti ai sindacati in Sparkasse	2022	2021	2020
N° sigle sindacali presenti	5	5	6
N° dipendenti iscritti	1009	1008	1011

Dipendenti iscritti ai sindacati in CiviBank	2022	2021	2020
N° sigle sindacali presenti	4	4	4
N° dipendenti iscritti	478	476	479

Il trend degli iscritti ai sindacati rimane sostanzialmente stabile, considerato l'andamento del numero totale dei collaboratori.

**Tabella 39 – Assenze per motivi sindacali**

Assenze per motivi sindacali (n. ore) in Sparkasse	2022	2021	2020
Scioperi vertenze sindacali	0	0	0
Scioperi vertenze di categoria	0	0	0
Altri scioperi	0	7,5	0
<b>Totale scioperi</b>	<b>0</b>	<b>7,5</b>	<b>0</b>
Permessi sindacali (in giornate, riunioni incluse)	518,67	625,54	846,83
<b>Totale assenze</b>	<b>518,67</b>	<b>633,04</b>	<b>846,83</b>

Assenze per motivi sindacali (n. ore) in CiviBank	2021	2020	2019
Scioperi vertenze sindacali	0	0	0
Scioperi vertenze di categoria	0	0	0
Altri scioperi	0	0	0
<b>Totale scioperi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Permessi sindacali (in giornate, riunioni incluse)	615,36	601,6	598,56
<b>Totale assenze</b>	<b>615,36</b>	<b>601,6</b>	<b>598,56</b>

Nel 2022 non si è registrato alcuno sciopero e sono diminuiti i permessi per motivi sindacali in Sparkasse.

## 6.5 Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro

Il Gruppo considera l'integrità fisica delle proprie risorse un valore inalienabile. Le singole società del Gruppo operano nel pieno rispetto della dignità umana e si impegnano ad assicurare condizioni di lavoro in un ambiente sano e sicuro nel rispetto dell'ambiente e in conformità a tutte le normative a protezione della sicurezza del lavoratore e dell'ambiente.

La politica adottata dal Gruppo in materia di salute e sicurezza è stata delineata tenendo conto dei seguenti principi:

- perseguire la tutela della salute ed integrità psicofisica dei lavoratori facendo propria la definizione della salute data dalla Organizzazione Mondiale della Sanità, che integra tale concetto con quello di benessere del lavoratore, attraverso la predisposizione di spazi di lavoro, attrezzature e processi di elevata qualità;
- perseguire, sulla base di quanto prescritto dall'art. 28 del D. Lgs. 106/09, la valutazione sia dei "fattori di rischio" che delle "condizioni di rischio";
- perseguire un "principio di precauzione" sulla base di quanto prescritto dall'art. 15 del D. Lgs. 81/08, e dall'art. 2087 del Codice civile, mirando alla predisposizione di misure aziendali volte a migliorare il "benessere" dei lavoratori al di là delle previsioni normative.

Le singole società del Gruppo esplicitano chiaramente e rendono noti mediante sia i regolamenti interni in materia di sicurezza sul lavoro sia con la formazione e divulgazione delle procedure esistenti, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, lo stesso Modello di prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, di cui il Codice Etico di Gruppo ne è parte integrante, prevede misure aziendali per la prevenzione dei reati contro la personalità individuale nonché dei reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La Capogruppo ha formalizzato le predette procedure per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nella pertinente regolamentazione interna sottoponendola all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nonché, ad aggiornamento e controllo nel rispetto del sistema dei controlli interni adottato. A tal fine le singole società del Gruppo si impegnano costantemente affinché si possa:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni e garantire idonea formazione ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

In merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro, si evidenzia che le recenti modifiche organizzative della Capogruppo hanno imposto un nuovo aggiornamento del Documento di valutazione dei Rischi (DVR) per la salute e sicurezza sul lavoro che è stato predisposto anche in funzione dell'implementazione, sia in Banca sia per Sparim S.p.A. sia per Cassa di Risparmio Casa S.r.l., di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), predisposto sulla base di: n. 111 Sedi operative e di tutti i collaboratori del Gruppo (n. 1335).

CiviBank S.p.A. ha adottato il proprio Regolamento "Tutela Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro" con delibera CdA del 13/12/2022.

Si precisa che CiviBank dispone di un proprio Servizio di Prevenzione e Protezione, con un Responsabile del Servizio RSPP ed un Datore di lavoro Delegato esternalizzati, che predispongono ed aggiornano nel continuo il DVR di CiviBank, che fa riferimento alle 65 sedi operative ed ai circa 577 collaboratori.

Con riferimento alla salvaguardia dei collaboratori e dei clienti e, in particolare, alla prevenzione del rischio rapina e aggressione nelle filiali e alla gestione dei collaboratori in nelle diverse situazioni di emergenza, inclusa quella pandemica dovuta al COVID19, la tutela delle persone continua ad essere il principio cardine che ispira tutte le iniziative realizzate per la protezione delle filiali che ha portato al potenziamento e all'introduzione di misure tecnologiche di sicurezza, supportate dallo sviluppo della cultura della sicurezza.

A tal fine sono adottate specifiche misure di prevenzione e deterrenti anticrimine, come sistemi di controllo degli accessi, sistemi d'allarme e impianti di videosorveglianza. Presso le filiali sono adottati sistemi di sicurezza attiva e passiva (tipologia di cassa "cash in-out") e misure organizzative, come per la gestione delle casseforti, delle chiavi, degli impianti e degli apparati di sicurezza. Molte filiali sono dotate di vetri blindati, di bussole, di accessi ritardati, altre di Camere corazzate o comunque di mezzi forti (casseforti e caveau) dotati di serrature multiple e temporizzate.

Le dotazioni dei mezzi forti degli ATM (bancomat) nelle nuove filiali o in quelle recentemente ristrutturate includono sistemi di protezione dei cassetti contenenti il contante e di sistemi macchianti (questi ultimi non utilizzati da CiviBank). Anche i Cash-Dispenser (Dispensatori automatici di denaro) con ritardi di erogazione dello stesso in funzione degli importi richiesti costituiscono un ottimo deterrente al rischio rapina.

Altre dotazioni hanno riguardato le misure per contrastare la diffusione del COVID-19 a partire dalla fornitura di dispositivi di protezione quali mascherine e guanti, lastre trasparenti di separazione tra sportellisti/consulenti e clienti, sistemi igienizzanti ed una serie di misure tecnico-organizzative, quali l'incremento delle pulizie e della specifica sanificazione dei locali in caso di segnalazione di positività, la limitazione di accesso ai ns. sportelli e consulenti, la misurazione della febbre, lo svolgimento di attività in Smart-Working, particolari tutele delle persone "fragili" ed altro ancora secondo i protocolli nazionali e le Policy aziendali in materia di Covid-19.

Oltre a ciò, dobbiamo considerare, quale importantissimo deterrente, l'attenzione del nostro personale che adotta opportune misure di prevenzione a cominciare dall'attenzione alle persone-colleghi segnalando tempestivamente criticità e/o relative perplessità operative ai superiori, al SSL, all'apposito Comitato Unità di crisi (istituito ad hoc con l'avvio dell'emergenza pandemica), ai responsabili della Capogruppo.

CiviBank ha istituito uno specifico indirizzo e-mail dedicato alla segnalazione di eventuali criticità COVID19 al Datore di Lavoro, al Datore di Lavoro Delegato, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed al Medico Competente.

Ad ogni dipendente è richiesta la massima attenzione alla prevenzione dei pericoli onde evitare incidenti e lesioni personali e, l'osservanza di tutte le norme di sicurezza e salute e delle pratiche pertinenti al proprio lavoro, prendendo tutte le precauzioni necessarie a proteggere sé stessi e i propri collaboratori. Inoltre, è richiesta l'immediata segnalazione di incidenti, lesioni personali e pratiche non sicure presso la propria sede al diretto responsabile e/o al servizio prevenzione e protezione.

Al fine di assicurare il rispetto dei criteri e dei principi sopra menzionati, la Capogruppo definisce e applica politiche e procedure efficaci per assicurare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Datore di Lavoro Delegato, con la collaborazione del Servizio di prevenzione e protezione, è deputato a presidiare l'efficacia, nonché il corretto funzionamento del processo per la sicurezza nei luoghi di lavoro, per la Capogruppo e per le società controllate in conformità con quanto disciplinato nel Regolamento di Gruppo "Tutela della salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, sono stati attribuiti i ruoli e le responsabilità delle diverse unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività.

Anche per CiviBank i ruoli e le responsabilità delle diverse unità organizzative sono contenuti nel proprio Regolamento "Tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

A riprova della qualità gestionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro della Banca, il 3 marzo 2022 alla Direzione Generale della Cassa di Risparmio e alla Filiale Point 12 è stata confermata l'importante certificazione ISO 45001:2018.

Nel giugno 2022 tale certificazione è stata estesa a tutte le sedi operative della Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. (escluse Sparim e Sparkasse Haus). CiviBank ha avviato il percorso per la successiva certificazione.

Si evidenziano le attenzioni del Gruppo, nel perorare i principi indicati nelle politiche aziendali inerenti alla sicurezza sul lavoro a partire dallo standard dei posti di lavoro e delle attrezzature fino alla formazione obbligatoria che, per contenuti e modi, è sempre particolarmente gradita dai dipendenti.

Tutti i dipendenti sono formati e informati sulle disposizioni in vigore, sulla prevenzione dei rischi (inclusa l'emergenza Covid-19) e sul comportamento da tenere in presenza di situazioni di emergenza compresi, primo soccorso, eventi criminosi, incendio. Una formazione specifica è inoltre fatta alle figure contemplate dal D. Lgs. 81/2008 (Dirigenti, Preposti, Addetti all'emergenza, Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza).

Pertanto, il personale addetto alla salute e sicurezza del Gruppo Sparkasse (esclusa CiviBank), individuato ai fini del D. Lgs. 81/2008, è rappresentato: dal Responsabile del Servizio Sicurezza sul lavoro del Gruppo, dai Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), delle singole società del Gruppo, dall'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione del Gruppo (ASPP), dal Medico Competente Coordinatore con un altro Medico Competente Coordinato, dai n. 6 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Per CiviBank il personale addetto alla salute e sicurezza è rappresentato dal Datore di Lavoro delegato, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, dal Medico Competente e da 4 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Al fine di garantire un pronto intervento, all'interno dell'organizzazione sono individuati gli "Addetti a compiti speciali" ossia i dipendenti che a seguito di opportuni corsi di formazione assumono la nomina di incaricati per l'antincendio e per il primo soccorso, così come prevedono le vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro. Sono previsti anche i "referenti alla sicurezza" che intervengono in caso di allarmi al di fuori dell'orario di lavoro e/o anche nella gestione delle emergenze.

CiviBank, per gli allarmi al di fuori dell'orario di lavoro, ha in atto un contratto d'intervento con la Società Corpo Vigili Notturni e solo per casi straordinari questi ultimi richiedono la presenza del personale "Referente la sicurezza fisica".

**Tabella 40 - Addetti alla gestione delle emergenze: incarichi speciali**

Addetti alla gestione delle emergenze: incarichi speciali	N. Addetti Antincendio	N. Addetti Primo Soccorso	N. Referenti Sicurezza Fisica
Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A.	449	436	248
Sparim S.p.A.	8	7	2
Sparkasse Haus S.r.l.	2	2	2
Civibank SpA	158	148	134
<b>TOTALE</b>	<b>617</b>	<b>593</b>	<b>386</b>

Oltre a quanto sopra descritto in materia di sicurezza fisica e sul lavoro, grande attenzione è posta riguardo all'aggiornamento della formazione svolta in modo efficace ed avvincente, utilizzando anche la metodologia on-line.

Nel 2022 sono state erogate circa 2.960 ore di formazione per un totale di 535 partecipanti, con n. 39 edizioni formative svolte in aula e on-line (aggiornamento lavoratori, dirigenti, addetti alle emergenze).

Attività	Cassa di Risparmio Sparim Sparkasse Haus	CiviBank
Visite di medicina del lavoro	203	154
Visite Lavoratrici in maternità (per rientro o per 8° mese)	10	2
Visite Lavoratori (rientro post 60 gg. malattia)	4	3
Richieste personali di Visita di Medicina del Lavoro	11	-
Sopralluoghi del RSPP e/o del Datore di Lavoro delegato e/o del Medico Competente in varie sedi Operative	13	26

In CiviBank sono state erogate 2.001 ore di formazione per un totale di 215 partecipanti, con n. 67 edizioni formative svolte in aula e 4 on-line (formazione generale, specifica, aggiornamento lavoratori, dirigenti, addetti alle emergenze).

Per quanto concerne l'attività svolta nel 2022 in ambito salute e sicurezza sul lavoro, la stessa può essere così schematizzata:

Inoltre, nell'ambito del Gruppo Sparkasse, sono state effettuate:

- Comunicazioni e/o Circolari del Medico Competente in materia di salute sul lavoro, riportate nella sezione della intranet aziendale dedicata alla sicurezza sul lavoro
- n. 40 Incontri tra DLD, RSPP, ASPP, e MC per sorveglianza sanitaria, valutazione dei rischi e per consultazione dell'Unità di crisi
- n. 25 Incontri Consultazioni con RLS, RSPP, ASPP e MC per sicurezza e salute sul lavoro
- Comunicazioni interne (Note, Lettere Circolari, News, ecc.) in materia di salute sul lavoro, pubblicate nella intranet aziendale
- Innumerevoli telefonate e/o e-mail a Collaboratori per fornire assistenza sanitaria, pareri e/o altro nella gestione dell'emergenza sanitaria.
- Aggiornamento nel continuo del Documento di Valutazione dei Rischi sul lavoro di ogni sede operativa con la predisposizione di tutta la relativa documentazione cartacea.
- Aggiornamento nel continuo degli elenchi del personale esposto a rischio sul lavoro con relativa definizione del piano di controlli sanitari anche per le grandi sedi distaccate e/o per esigenze particolari.
- valutazioni riguardanti le nuove mansioni ed i vecchi rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, in collaborazione col Medico competente, RLS (ergonomia del lavoro, considerazioni sullo stress lavoro correlato e sulle differenze di genere, elettrosmog, microclima, rischio gas Radon, rischi ambientali, rischi fisici, rapina, emergenze sanitarie, smart-working, ecc.)
- Nonostante l'emergenza Covid, la Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato è stata completata sulla base della piattaforma INAIL e sempre in collaborazione con RLS, RSPP, Servizio People Management e Medico Competente. L'analisi basata su 6 gruppi omogenei e 10 indicatori ha dato un esito di "rischio basso".  
Per CiviBank la valutazione dello Stress da lavoro correlato è in fase di analisi degli eventi sentinella attinenti al 2022.
- Supporto a professionisti esterni per varie indagini, verifiche e valutazioni necessarie all'aggiornamento del DVR e/o del relativo Piano degli interventi.
- Scelta e consegna di DPI (mascherine FFP2) agli Incaricati alla gestione delle emergenze sanitarie da inserire nelle loro valigette di Primo Soccorso ed ai collaboratori particolarmente fragili.

- Supporto a SPARIM nella valutazione del Rischio Radon in varie Sedi operative con la fornitura ed installazione dei relativi rivelatori e per l'ausilio di Tecnici e laboratori specializzati in materia;
- Supporto ai Servizi della Banca nella pianificazione delle procedure per la sicurezza sul lavoro richieste dalla vigente normativa nazionale, locale ed europea;
- Supporto al Servizio People Management ed a Sparkasse Haus nelle procedure INAIL per la richiesta di riduzione del premio assicurativo INAL e/o altri relativi contributi/sconti in relazioni alle attività migliorative nell'ambito della prevenzione e di implementazione del SGSSL svolte dall'Azienda
- Collaborazione con l'Ufficio Acquisti nell'attuale gestione nella fornitura e distribuzione del materiale di Primo Soccorso relativo alle Valigette-Cassette che ogni Unità operativa deve detenere ed aggiornare.
- Aggiornamento delle procedure d'emergenza – Piano delle emergenze (sanitario, antincendio e per l'evacuazione) delle nuove sedi operative ed aggiornamento delle esistenti nell'aggiornamento del DVR 2019 per ogni sede operativa.
- Aggiornamento della sezione INTRANET riferita alla "Sicurezza sul lavoro" con tutte le disposizioni, cartelli, circolari ed altro, anche relativamente all'emergenza COVID-19
- Supporto ai tecnici SPARIM (Ufficio Tecnico per CiviBank) per l'espletamento degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, verifiche periodiche obbligatorie.
- Supporto a SPARIM (Ufficio Tecnico per CiviBank) e ad altri Servizi nella predisposizione dei DUVRI (Doc. Unico di Valutazione Rischi interferenziali) in caso di appalti di lavoro e/o d'opera con imprese esterne,
- Supporto nell'aggiornamento dell'elenco dei Referenti alla Sicurezza Fisica oltre a quello relativo agli incaricati all'Antincendio ed al Primo Soccorso.
- Attività Formative 2022 del SSL. in materia di salute e sicurezza: svolte in aula ed on-line in collaborazione con la Formazione aziendale – Academy, anche con propri Docenti in possesso di tutti i requisiti richiesti dalle recenti disposizioni di legge

I corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro erogati nel 2022 sono quelli obbligatori previsti dalle disposizioni vigenti ed hanno riguardato la formazione obbligatoria del Personale neoassunto, dei neo Dirigenti prevenzionistici. Altri corsi di formazione sono stati organizzati per l'aggiornamento quinquennale dei Collaboratori dei Dirigenti e degli addetti alle emergenze antincendio e primo soccorso. Tutti i contenuti e le modalità di svolgimento di detti corsi, nonché i requisiti dei docenti sono conformi alla normativa vigente.

Per CiviBank è stata effettuata anche la formazione dei Preposti e dei Dirigenti prevenzionistici; inoltre, sono state effettuate 6 edizioni del corso per l'utilizzo del defibrillatore.

Nel 2022, nonostante alcune limitazioni dovute all'emergenza pandemica e ripetute programmazioni, la formazione specifica per gli incaricati alle emergenze si è potuta svolgere in aula in presenza. Alcuni corsi hanno subito dei rinvii e verranno ripresi nel 2023, sempre in presenza (così come indicano le norme) secondo modalità organizzative particolarmente restrittive ma necessarie a tutelare la salute dei partecipanti e dei docenti.

In particolare, la formazione e l'aggiornamento dei preposti prevenzionistici nel 2022 è stata svolta in forma essenziale in attesa della riforma normativa prevista.

I docenti sono stati prescelti sulla base di specifici requisiti normativi (Accordi Stato Regioni del 21.12.2011 e del 07.07.2016).

Nel rammentare che Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. è stata tra le prime in assoluto a svolgere una specifica formazione al personale al Front-office in materia di Rischio rapina-aggressione, i contenuti di detta formazione vengono ripetuti nella formazione ai Neoassunti, ai Preposti e quindi ai Dirigenti ed è in programma un ulteriore aggiornamento formativo on-line per il 2023 per tutto il personale.

Come precedentemente accennato, rammentiamo inoltre la pubblicazione nella intranet aziendale della norma operativa "Tutela della salute e sicurezza sul lavoro" che prevede anche specifiche indicazioni in materia di gestione delle emergenze e di eventuali eventi criminosi, e riporta situazioni e scenari con precisazioni, informazioni e relative modalità operative.

Durante i vari corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono riportati vari ns. rischi specifici ma soprattutto si cerca di dare indicazioni utili a migliorare la qualità del lavoro indicando non solo i comportamenti corretti ed utili alla salute e sicurezza sul lavoro ma di rapportarli al genere ed all'età del lavoratore/preposto/dirigente. Il rischio molto basso nelle attività lavorative in banca con una giusta informazione-formazione, l'eliminazione di elementi,

sostanze, attrezzature e/o altro che possono ledere alla salute dei lavoratori, ha conseguentemente portato all'assenza di malattie professionali.

Ciò premesso, varie attività vengono svolte dal Servizio Sicurezza sul lavoro (SSL) per l'aggiornamento/implementazione del sistema di gestione della sicurezza e del relativo MANUALE-REGOLAMENTO DEL SGGSL anche al fine della certificazione di appositi enti terzi accreditati sulla base delle norme UNI-ISO 45001:2018. CiviBank ha avviato il percorso per l'ottenimento della suddetta certificazione.

L'aggiornamento del DVR che verrà recepito formalmente in sede di Riunione periodica 2023, è necessario per essere in linea con la conformità normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nonostante l'emergenza COVID-19 si è comunque pervenuti al mantenimento della certificazione di sicurezza UNI-ISO 45001:2018 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e della sua estensione a tutta la Banca con l'intenzione di estenderla progressivamente a tutte le società del Gruppo.

La considerazione di un andamento positivo della sicurezza sul lavoro nella ns. Banca è principalmente dovuta ad un bassissimo numero di infortuni nei luoghi di lavoro (n. 2), di infortuni in itinere (n. 5 con mezzi propri e quindi non formalmente considerati), nessuna malattia professionale ma anche al numero contenuto dei casi di positività al Covid19: 461 casi nel 2022 (701 da inizio pandemia), la cui quasi totalità assolutamente asintomatica e nessun collaboratore ospedalizzato. CiviBank ha registrato n. 3 infortuni nei propri luoghi di lavoro e n. 3 infortuni in itinere, nessuna malattia professionale, 305 casi di positività al COVID19.

Anche le disposizioni interne, emanate dall'Unità di Crisi e contenute nelle Policy Protocollo COVID19, sono state determinanti per il contenimento dell'emergenza pandemica nella Banca.

In tutti i predetti casi e situazioni, i Medici Competenti hanno fornito un sostanziale contributo nella gestione dell'emergenza COVID\_19 sia per il supporto al Servizio Sicurezza sul lavoro del Gruppo Sparkasse, che all'Unità di crisi, ma anche ai Collaboratori nelle diverse loro realtà e richieste. Per CiviBank le disposizioni sono state emanate dal proprio Comitato Covid e sono contenute nel Vademecum Covid.

Nella tabella seguente sono riportate, con il supporto di dati quantitativi, le tipologie e il tasso di infortuni sul lavoro, il numero di malattie professionali, e il numero totale di decessi suddivisi per area geografica. Non essendo la normativa italiana in argomento applicabile alla filiale di Monaco di Baviera, in quanto regolamentata da specifiche disposizioni locali che sono comunque rispettate, la tabella non include i 4 dipendenti della stessa.

Tabella 41 - Tipologie e tasso di infortuni sul lavoro, numero di giornate di lavoro perse, tasso di assenteismo e numero di decessi suddivisi per area geografica

Indicatori	2022			
	Sede Centrale	Filiali Trentino Alto Adige	Filiali Altre	Totale
Totale ore lavorate nel periodo [1]	987.509	812.901	936.725	2.737.135
Tipologie di infortuni				
<i>Decessi a seguito di infortuni sul lavoro</i>	0	0	0	0
<i>Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) [2]</i>	0	0	0	0
<i>Infortuni sul lavoro registrabili</i>	1	1	3	5
<b>Totale Numero di infortuni</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0
Tasso d'infortuni sul lavoro registrabili (TI)	0,20	0,25	0,64	0,37
Numero di malattie professionali	0	0	0	0
Tasso di malattie professionali (TMP) [3]	0	0	0	0
Indicatori	2021			
	Sede Centrale	Filiali Trentino Alto Adige	Altre Filiali	Totale
Totale ore lavorate nel periodo [1]	691.337	821.409	333.105	1.845.851
Tipologie di infortuni				
<i>Decessi a seguito di infortuni sul lavoro</i>	0	0	0	0
<i>Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) [2]</i>	0	0	0	0
<i>Infortuni sul lavoro registrabili</i>	1	1	0	2
<b>Totale Numero di infortuni</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0
Tasso d'infortuni sul lavoro registrabili (TI)	0,29	0,24	0,00	0,22
Numero di malattie professionali	0	0	0	0
Tasso di malattie professionali (TMP) [3]	0	0	0	0

Indicatori	2020			
	Sede Centrale	Filiali Trentino Alto Adige	Filiali Altre	Totale
Totale ore lavorate nel periodo [1]	679.608	830.606	310.350	1.820.564
Tipologie di infortuni				
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) [2]	0	0	0	0
Infortuni sul lavoro registrabili	0	1	0	1
Totale Numero di infortuni	0	1	0	1
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0
Tasso d'infortuni sul lavoro registrabili (TI)	0,00	0,24	0,00	0,11
Numero di malattie professionali	0	0	0	0
Tasso di malattie professionali (TMP) [3]	0	0	0	0

[1] Giorni lavorativi teorici meno assenze per giornate intere (ferie / BDO / solidarietà / sospensione volontaria / aspettative / permessi per studio - sindacali).

[2] Infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi

[3] I tassi sono stati calcolati utilizzando l'indicatore sulla base di 200.000 ore lavorate

La totale assenza di malattie professionali e solamente n. 5 infortuni nelle sedi di lavoro dell'intero Gruppo Sparkasse, registrati nel 2022, evidenziano comunque un trend significativo le cui concause sono da attribuire alla maggiore attenzione dei dipendenti e probabilmente all'efficacia di una relativa mirata formazione.

L'intera attività di prevenzione e protezione viene gestita dal Servizio Sicurezza sul Lavoro del Gruppo che coordina l'attività dei diversi SPP delle singole Società del Gruppo (ad eccezione di Civibank) con l'ausilio/supporto di altre funzioni della banca (personale, formazione, gestione degli immobili, ecc.), avvalendosi anche di appositi supporti informatizzati.

Tutti i Collaboratori del Gruppo bancario, nessuno escluso, tramite i loro attuali 6 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (in scadenza) ed ai 4 RLS di CiviBank, vengono coinvolti nello sviluppo, implementazione e valutazione del sistema di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro, attraverso interazioni, suggerimenti ed altri contatti con il Servizio Sicurezza sul Lavoro del Gruppo.

Di fondamentale importanza per la gestione della Salute e Sicurezza sono, la figura del **Safety Manager**, **Responsabile del Servizio Sicurezza sul lavoro del Gruppo Cassa di Risparmio (nonché Datore di lavoro Delegato per le singole società del Gruppo, esclusa CiviBank)**, i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) delle singole società del Gruppo, l'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione del Gruppo (ASPP), i Medici Competenti Coordinatore e Coordinato ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che si incontrano con cadenza mensile per affrontare le diverse tematiche della sicurezza con l'intento comune del miglioramento continuo.

Anche in Civibank sono stati svolti alcuni incontri tra RSPP, Medico Competente e RLS.

# — Catena di fornitura

## 7 Catena di fornitura

Il Gruppo considera i fornitori come stakeholder di primaria rilevanza con i quali intraprendere rapporti di collaborazione e di dialogo volti allo sviluppo di una filiera trasparente e coerente con i principi dell'“operare in modo etico” dei quali il Gruppo si fa promotore.

I fornitori rappresentano parte integrante della catena di creazione del valore e, in tale ottica, il Gruppo persegue azioni mirate volte alla razionalizzazione ed al contenimento dei costi garantendo, pur sempre, un'elevata qualità dei servizi e dei prodotti ricevuti.

Alla luce del forte radicamento locale e del legame con il territorio, il Gruppo, ferme restando le valutazioni effettuate in sede di selezione dei fornitori circa il rapporto qualità/prezzo, affidabilità ed efficienza, predilige fornitori locali anche al fine di ridurre gli impatti ambientali dovuti agli spostamenti di merci e persone.

Obiettivo primario del Gruppo è sviluppare e mantenere rapporti durevoli con i propri fornitori, improntati a correttezza, trasparenza, equità, onestà ed imparzialità.

A tal fine, il Gruppo definisce e applica politiche e procedure efficaci per assicurare una gestione dei rapporti con i fornitori orientata al rispetto dei criteri e principi sopra menzionati e che consentono anche di tracciare informazioni sui processi di approvvigionamento.

Inoltre, la Capogruppo ha formalizzato le predette procedure per la gestione dei rapporti con i fornitori nella pertinente regolamentazione interna sottoponendola all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nonché, ad aggiornamento e controllo nel rispetto del sistema dei controlli interni adottato.

Nel corso del 2018 si è iniziata un'analisi di detta regolamentazione al fine di definire e disciplinare i principi e le responsabilità sui processi di gestione dei Fornitori e di gestione degli acquisti di beni e servizi, con i seguenti obiettivi:

- Gestire le richieste di acquisto
- Certificare la conformità della spesa in coerenza con il bene/servizio ricevuto
- Monitorare le spese
- Ottimizzare il rapporto tra la Banca e l'insieme dei Fornitori della stessa
- Presidiare gli adempimenti relativi ai Fornitori
- Negoziare le spese nell'ottica di ridurre i costi a parità di servizio erogato
- Incrementare e misurare la qualità del servizio fornito
- Garantire oggettività, tracciabilità e trasparenza durante la fase di valutazione e di scelta dei Fornitori stessi.

Il nuovo Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione ad agosto 2019 e ciò ha consentito di proseguire nella sua applicazione in modo più pervasivo.

Il Servizio Acquisti collocato all'interno della Direzione Operations presidia l'efficacia, nonché il corretto funzionamento del processo di approvvigionamento per la Capogruppo, in conformità con quanto disciplinato nel Regolamento “Processo degli acquisti di beni e servizi”. In particolare, sono stati attribuiti i ruoli e le responsabilità delle diverse unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività del processo degli acquisti di beni e servizi, prevedendo una separazione di ruoli tra chi predispone e gestisce/controlla il budget di spesa, chi definisce i criteri per la scelta dei fornitori e chi conferisce l'incarico e gestisce il rapporto negoziale con il fornitore, chi dà riscontro della fornitura ricevuta, chi provvede ad autorizzare il pagamento ed infine chi effettua il pagamento del corrispettivo.

La scelta dei fornitori, disciplinata attraverso procedure chiare, certe e non discriminatorie, avviene sulla base dei risultati rivenienti da specifici accertamenti volti a formulare un giudizio di affidabilità dei fornitori in termini di professionalità, di correttezza e di puntualità nell'adempimento degli impegni assunti sia precedentemente presso

la Banca che presso altre società. In tale ambito, la Capogruppo verifica la presenza di eventuali conflitti di interesse fra l'azienda ed il fornitore e, accerta le capacità professionali e le esperienze acquisite dalle risorse umane utilizzate nelle forniture di beni e servizi anche consulenziali nonché la struttura dei fornitori costituiti in società per quanto attiene l'organizzazione, i controlli, la capacità di assicurare nel continuo gli obblighi e gli impegni assunti dalle stesse società nel rispetto delle disposizioni di legge e, in particolare, di quelle in materia di sicurezza del lavoro.

La Capogruppo anche nel 2022 non è venuta a conoscenza che presso i suoi fornitori vi fossero situazioni di violazione ovvero di rischio di violazione dei diritti sindacali e di libertà di associazione o di contrattazione collettiva dei propri dipendenti.

L'acquisto di beni e servizi avviene tramite trattativa privata dopo aver fissato le condizioni e le soglie di importo che determinano l'opportunità di porre in essere la trattativa, previa fissazione della tipologia di gara (al ribasso, a corpo, a misura, al meglio o a prezzo equo secondo parametri prestabiliti) nonché delle altre modalità che assicurano trasparenza ed oggettività alla gara stessa (invito dei fornitori, apertura delle buste, scelta del vincitore, ballottaggio e/o eventuale ulteriori trattative per ottenere migliori condizioni di controllo, ecc.).

Il Gruppo si impegna a sensibilizzare i fornitori a svolgere le loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice Etico: in particolare, all'atto del conferimento dell'incarico la Capogruppo consegna ai fornitori il Codice Etico.

Pertanto, la politica di selezione dei fornitori adottata dal Gruppo, non è ispirata esclusivamente a criteri economici, ma pone attenzione anche ad aspetti qualitativi. A tal fine, il Gruppo con specifico riferimento a taluni ambiti di approvvigionamento particolarmente rilevanti (ad esempio gli *outsourcer* informatici) presta particolare attenzione alle certificazioni di qualità ottenute dal fornitore.

I comportamenti dei fornitori non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel Modello, nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, costituiscono illecito contrattuale e motivo per la risoluzione anticipata del rapporto.

Nel rispetto delle disposizioni al riguardo emanate, la Capogruppo ha definito specifici presidi in materia di esternalizzazione di attività aziendali, gestendo i rischi derivanti dalle scelte effettuate e mantenendo la capacità di controllo e la responsabilità sulle attività esternalizzate nonché le competenze tecniche e gestionali essenziali per re-internalizzare, in caso di necessità, il loro svolgimento.

La decisione di ricorrere all'*outsourcing* per lo svolgimento di determinate funzioni aziendali (anche non importanti) è coerente con la politica aziendale in materia di esternalizzazione. Tale politica stabilisce:

- il processo decisionale per esternalizzare funzioni aziendali (livelli decisionali; funzioni coinvolte; valutazione dei rischi, inclusi quelli connessi con potenziali conflitti di interesse del fornitore di servizi, e l'impatto sulle funzioni aziendali; valutazione dell'impatto in termini di continuità operativa; criteri per la scelta e la *due diligence* del fornitore);
- il contenuto minimo dei contratti di *outsourcing* e i livelli di servizio attesi delle attività esternalizzate;
- le modalità di controllo, nel continuo e con il coinvolgimento della funzione di revisione interna, delle funzioni esternalizzate;
- i flussi informativi interni volti ad assicurare agli organi aziendali e alle funzioni aziendali di controllo la piena conoscenza e governabilità dei fattori di rischio relativi alle funzioni esternalizzate;
- i piani di continuità operativa (clausole contrattuali, piani operativi, ecc.) in caso di non corretto svolgimento delle funzioni esternalizzate da parte del fornitore di servizi.

Ferma restando l'esigenza di assicurare, per ogni tipologia di esternalizzazione, il corretto svolgimento della stessa da parte del fornitore, il buon funzionamento del sistema dei controlli interni e il monitoraggio continuo dell'attività svolta dal fornitore di servizi, nel caso in cui intendano esternalizzare FEI (funzioni essenziali e importanti)<sup>14</sup> la Banca ha adottato i seguenti ulteriori presidi:

---

<sup>14</sup> Per "Funzione essenziale e importante" si intende una funzione operativa per la quale risulta verificata almeno una delle seguenti condizioni:

- nell'accordo scritto tra le Entità del Gruppo e il fornitore di servizi sono formalizzati e chiaramente definiti;
- i rispettivi diritti e obblighi; i livelli di servizio attesi, espressi in termini oggettivi e misurabili, nonché le informazioni necessarie per la verifica del loro rispetto; gli eventuali conflitti di interesse e le opportune cautele per prevenirli o, se non possibile, attenuarli; le condizioni al verificarsi delle quali possono essere apportate modifiche all'accordo; la durata dell'accordo e le modalità di rinnovo nonché gli impegni reciproci connessi con l'interruzione del rapporto;
- i livelli di servizio assicurati in caso di emergenza e le soluzioni di continuità compatibili con le esigenze aziendali e coerenti con le prescrizioni dell'Autorità di vigilanza. Sono altresì stabilite le modalità di partecipazione, diretta o per il tramite di comitati utente, alle verifiche dei piani di continuità operativa dei fornitori. Sono inoltre previste clausole risolutive espresse che consentano alle Entità del gruppo di porre termine all'accordo di esternalizzazione in presenza di eventi che possano compromettere la capacità del fornitore di garantire il servizio oppure quando si verifichi il mancato rispetto del livello di servizio concordato;
- il fornitore di servizi:
  - a. dispone della competenza, della capacità e delle autorizzazioni richieste dalla legge per esercitare, in maniera professionale e affidabile, le funzioni esternalizzate;
  - b. informa l'Entità del Gruppo di qualsiasi evento che potrebbe incidere sulla sua capacità di svolgere le funzioni esternalizzate in maniera efficace e in conformità con la normativa vigente; in particolare, comunica tempestivamente il verificarsi di incidenti di sicurezza, anche al fine di consentire la pronta attivazione delle relative procedure di gestione o di emergenza;
  - c. garantisce la sicurezza delle informazioni relative all'attività del Gruppo, sotto l'aspetto della disponibilità, integrità e riservatezza; in quest'ambito, assicura il rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali;
- l'Entità del Gruppo:
  - a. conserva la competenza richiesta per controllare efficacemente le funzioni esternalizzate e per gestire i rischi connessi con l'esternalizzazione, inclusi quelli derivanti da potenziali conflitti di interessi del fornitore di servizi; in tale ambito, individua, all'interno della propria organizzazione, un responsabile del controllo delle singole funzioni esternalizzate dotato di adeguati requisiti di professionalità ("referente per le attività esternalizzate");
  - b. acquisisce i piani di continuità operativa del fornitore di servizi o dispone di informazioni adeguate, al fine di valutare la qualità delle misure previste e di integrarle con le soluzioni di continuità realizzate all'interno;
- la Capogruppo, i suoi soggetti incaricati della revisione legale dei conti e le Autorità di vigilanza hanno effettivo accesso ai dati relativi alle attività esternalizzate e ai locali in cui opera il fornitore di servizi. Il diritto di accesso per l'Autorità di vigilanza risulta espressamente nel contratto, senza oneri aggiuntivi per la Capogruppo;
- la sub-esternalizzazione (ovverosia la possibilità del fornitore di esternalizzare a sua volta una parte delle attività oggetto del contratto di esternalizzazione) non deve mettere a repentaglio il rispetto dei principi e delle condizioni per l'esternalizzazione; a tal fine, il contratto con il fornitore di servizi prevede che eventuali rapporti di sub-esternalizzazione siano preventivamente concordati con la Capogruppo e siano definiti in modo da consentire il pieno rispetto di tutte le condizioni sopra elencate relative al contratto primario,

- 
- I. un'anomalia nella sua esecuzione o la sua mancata esecuzione possono compromettere gravemente:
    - a. i risultati finanziari, la solidità o la continuità dell'attività della banca; ovvero
    - b. la capacità della banca di conformarsi alle condizioni e agli obblighi derivanti dalla sua autorizzazione o agli obblighi previsti dalla disciplina di vigilanza;
  - II. riguarda attività sottoposte a riserva di legge;
  - III. riguarda processi operativi delle funzioni aziendali di controllo o ha un impatto significativo sulla gestione dei rischi aziendali.

inclusa la possibilità per l'Autorità di vigilanza di avere accesso ai dati relativi alle attività esternalizzate e ai locali in cui opera il sub-fornitore di servizi.

Il Gruppo nel 2022 ha intrattenuto rapporti con 2.155 fornitori (circa il 40,9% in più rispetto al 2021). Tale incremento è dovuto all'ingresso di Banca Cividale. Conseguentemente l'ammontare complessivo delle spese per i fornitori sostenute dal Gruppo nel 2022 è pari a **78.735.820** euro (circa il 35,8% in più rispetto al 2021).

Di tale ammontare di seguito si forniscono analisi dettagliate per un totale di 78.084.899 euro in quanto per le voci rimanenti non è disponibile un grado di dettaglio sufficiente<sup>15</sup>. In particolare, nelle tabelle di seguito illustrate si riporta:

- la descrizione dei fornitori per settore merceologico al fine di evidenziare le voci spesa maggiormente rilevanti per il Gruppo;
- la distribuzione territoriale dei fornitori al fine di evidenziare il forte radicamento locale anche nella scelta dei fornitori.

**Tabella 42 - Distribuzione spese relative ai fornitori per settore merceologico**

Settore merceologico	Costo complessivo 2022 (iva inclusa in euro)	Percentuale su ammontare 2022	Costo complessivo 2021 (iva inclusa in euro)	Percentuale su ammontare 2021	Costo complessivo 2020 (iva inclusa in euro)	Percentuale su ammontare 2020
Sistemi Informativi	31.569.053	39,84%	20.544.555	39,95%	21.221.444	43,33%
Gestione Immobili	12.427.158	15,68%	8.606.385	16,74%	10.267.858	20,96%
Servizi Professionali e consulenze	20.249.267	25,55%	11.688.203	22,73%	9.073.928	18,53%
Economale e Trasporti	4.116.652	5,20%	4.123.293	8,02%	2.599.713	5,31%
Sicurezza e assicurazioni	1.435.600	1,81%	1.650.974	3,21%	2.157.109	4,40%
Pubblicità eventi e sponsorizzazioni	4.436.268	5,60%	2.429.635	4,72%	1.971.841	4,03%
Cancelleria	304.549	0,38%	170.564	0,33%	188.493	0,38%
Germania (sede Monaco)	504.756	0,64%	455.514	0,89%	495.252	1,01%
SPK Immobilien + Raetia + Fanes	650.921	0,82%	684.457	1,33%	362.782	0,74%
Altre Spese	3.546.351	4,48%	1.071.232	2,08%	640.970	1,31%
<b>Totale</b>	<b>79.240.576</b>	<b>100%</b>	<b>51.424.811</b>	<b>100%</b>	<b>48.979.390</b>	<b>100,00%</b>

L'ingresso di Banca Cividale ha sostanzialmente confermato la situazione precedente, infatti, data la specifica attività del Gruppo concentrata nell'erogazione dei servizi bancari, emerge come anche nel corso del 2022 le voci di spesa maggiormente rilevanti risultano essere ancora relative ai "Sistemi informatici", in leggera diminuzione, "Servizi Professionali e Consulenze" in aumento a seguito di diverse attività progettuali e alle attività connesse all'acquisizione di Banca Cividale e "Gestione degli immobili" in diminuzione rispetto al 2021.

Si rammenta che la Capogruppo si avvale principalmente dei servizi forniti da Cedacri S.p.A. e da CSE-Consorzio Servizi Bancari per i propri sistemi informativi aziendali. Essi sono leader in Italia nei servizi informatici per tutto il mondo bancario, retail, private, corporate, virtuale e specializzato, e finanziario, SIM, SGR, istituzioni finanziarie.

<sup>15</sup> Al fine di fornire dati su base consolidata, sono state elise le voci intra-gruppo. Inoltre, i dati relativi alla filiale Monaco sono stati considerati solo a livello aggregato senza, quindi, procedere alla relativa distribuzione per categoria merceologica, né è stato riportato il numero dei fornitori. Per completezza, sono stati riportati anche i dati relativi a Sparkasse Haus, Raetia Sgr ed il veicolo Fanes per i quali non si è proceduto alla relativa distribuzione per categoria merceologica, né è stato riportato il numero dei fornitori.

**Tabella 43 - Distribuzione territoriale dei fornitori**

MACRO AREA GEOGRAFICA	REGIONE	Numero fornitori			Ammontare (costo iva inclusa in migliaia di euro)					
		2022	2021	2020	2022	Percentuale su ammontare 2022	2021	Percentuale su ammontare 2021	2020	Percentuale su ammontare 2020
Italia: Nord ovest	Piemonte	21	11	11	1.905	2,4%	272	0,5%	251	0,5%
	Valle d'Aosta	1	1	1	115	0,1%	55	0,1%	35	0,1%
	Liguria	3	2	2	8	0,0%	63	0,1%	8	0,0%
	Lombardia	286	167	166	20.949	26,6%	11.634	22,8%	8.420	17,4%
Italia: Nord Est	Trentino Alto Adige	815	737	709	14.599	18,5%	15.047	29,5%	14.896	30,7%
	di cui Bolzano	682	610	576	12.147	15,4%	10.153	19,9%	12.103	25,0%
	Veneto	280	198	190	3.196	4,1%	2.588	5,1%	5.107	10,5%
	Friuli Venezia Giulia	454	9	7	9.118	11,6%	1.480	2,9%	554	1,1%
	di cui Udine	319			8.320	10,6%	0		0	
	Emilia Romagna	45	28	23	20.460	26,0%	12.115	23,8%	14.068	29,0%
Italia: Centro	Marche	2	1	2	17	0,0%	10	0,0%	11	0,0%
	Toscana	14	8	7	985	1,3%	845	1,7%	394	0,8%
	Umbria	3	0	2	3.49698	0,0%	0	0,0%	4	0,0%
	Lazio	107	59	61	2.464	3,1%	1.722	3,4%	1.439	3,0%
Italia Sud/Isole	Abruzzo	0	1	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Calabria	3	0	0	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Campania	2			27	0,0%	0		0	
	Puglia	5	4	3	118	0,2%	95	0,2%	2	0,0%
	Isole	10	4	2	598	0,8%	527	1,0%	486	1,0%
Germania	Monaco	12	5	6	188	0,2%	145	0,3%	297	0,6%
Austria	Innsbruck	12	5	3	47	0,1%	12	0,0%	18	0,0%
SPK Haus + Raetia + Fanes		nd	nd	nd	651	0,8%	684	1,3%	363	0,7%
Altro		80	34	32	3.286	4,2%	3.729	7,3%	2.166	4,5%
Totale		<b>2.155</b>	<b>1.274</b>	<b>1.227</b>	<b>78.736</b>	100,0%	<b>50.969</b>	100,0%	<b>48.484</b>	100,0%

Dalla tabella sopra illustrata emerge come nel 2022, anche a seguito dell'ingresso di Banca Cividale, nella gestione delle proprie relazioni con i fornitori, abbia sostanzialmente confermata la predilezione nei confronti dei fornitori locali e fornitori limitrofi <sup>16</sup>, confermando l'andamento che è stato registrato anche nel corso del biennio precedente. Non si registrano cambiamenti significativi relativi alla catena di fornitura nel corso del 2022.

<sup>16</sup> Per fornitore "locale/limitrofo" si intende il fornitore con sede sociale o attività prevalente in una zona in cui Sparkasse o Banca Cividale hanno una sua sede o filiale.

# — Ambiente e Climate Change

## 8 Ambiente e Climate Change

Il ruolo delle istituzioni pubbliche e private è importante al fine di uno sviluppo sostenibile e per la diminuzione dei rischi legati al minor impatto ambientale.

Seppur la strategia commerciale del Gruppo si fonda sull'attività bancaria e finanziaria, svolta in via esclusiva dalla Capogruppo e, per il tramite della società controllata Sparim S.p.A. vengono erogati servizi inerenti al settore immobiliare, emergono impatti limitati sull'ambiente che in ogni modo non possono non assumere rilevanza ai fini di un percorso di responsabilità sociale e ambientale.

A tal fine, le singole società del Gruppo considerano il rispetto dell'ambiente un valore primario della propria attività economica e, pertanto, orientano le proprie scelte strategiche in modo da rispondere ai principi dello sviluppo sostenibile. In tal senso, promuovono la sensibilizzazione in campo ambientale dei membri degli Organi aziendali, dipendenti, collaboratori e terzi che entrano in rapporto con le stesse.

Il Gruppo è consapevole che una gestione aziendale attenta e responsabile verso l'ambiente non solo porta ad un incremento della reputazione, ma contribuisce alla creazione di valore per gli *stakeholder*.

Alla luce delle emergenze connesse all'inquinamento e ai cambiamenti climatici, l'ambiente rappresenta un tema ineludibile per il Gruppo nell'orientarsi verso un percorso socialmente responsabile.

Con il fine di ridurre il proprio impatto sull'ambiente, il Gruppo si impegna a:

- definire e attuare azioni che consentano la progressiva integrazione delle variabili ambientali nello svolgimento delle attività aziendali al fine di ridurre i danni ambientali;
- monitorare e ridurre le proprie emissioni attraverso politiche di efficienza energetica e l'uso di fonti rinnovabili, ottimizzando i consumi di energia e di materie prime;
- utilizzare adeguati sistemi di smaltimento dei rifiuti;
- promuovere l'eco-efficienza sensibilizzando i dipendenti, i clienti, ma anche i fornitori a prendere iniziative per ridurre il proprio impatto ambientale privilegiando quelli virtuosi e attenti alle questioni ambientali.

Date le caratteristiche peculiari di una società di servizi, il Gruppo ha identificato come "*material*" (rilevanti) gli aspetti legati all'impatto ambientale collegato al cambiamento climatico "**Climate Change**" e quindi ad un impegno di un utilizzo responsabile dell'energia e all'impiego delle materie prime. Pertanto, l'ottimizzazione dell'approvvigionamento di beni e dei consumi di energia rappresenta una priorità per il Gruppo.

A tal fine, per ciò che attiene agli impatti direttamente riconducibili all'esercizio delle proprie attività, negli ultimi anni il Gruppo è impegnato, a:

- ridurre i consumi di energia e di carta;
- rendere più efficiente la gestione dei rifiuti;
- migliorare la mobilità aziendale.

L'impegno ambientale, da parte del Gruppo, assume rilevanza non solo rispetto alla riduzione di consumi ed emissioni nello svolgimento della propria attività, ma anche e in particolar modo in relazione al contributo che lo stesso può offrire, ad iniziative e investimenti per la tutela dell'ambiente e la riduzione degli impatti ambientali di clienti. Pertanto, in tale ambito si vuole ricordare, come già precedentemente illustrato, l'offerta della Capogruppo, nei confronti di famiglie e imprese, dei prodotti di finanziamento specifici per gli investimenti relativi all'uso di energie rinnovabili e per il risparmio energetico (ad esempio specifici prestiti per finanziare l'installazione di impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica).

Al 31 dicembre 2022 non si registrano multe inflitte al Gruppo per mancata conformità a leggi o regolamenti in materia ambientale. Parimenti non si registrano sanzioni non monetarie.

## 8.1 Gestione responsabile delle risorse

Il Gruppo data la natura dei suoi servizi e prodotti, annovera tra le materie prime principalmente la carta e i toner. Nel corso degli anni sono state attivate numerose iniziative al fine di impiegare le risorse in modo più efficace ed efficiente possibile. In particolare, per ridurre i propri impatti diretti sull'ambiente e, contemporaneamente avviare azioni di *cost saving*, a partire dal 2017, il Gruppo ha adottato un programma strategico per incentivare e diminuire drasticamente l'utilizzo di carta e toner, chiamato "*paperless*" che prevede l'implementazione di processi di lavoro improntati alla riduzione del consumo carta, reso possibile anche attraverso l'utilizzo della firma digitale<sup>17</sup> da parte dei clienti della Capogruppo che permette di firmare i documenti bancari senza stamparli su carta, determinando di fatto significativi vantaggi derivanti dalla dematerializzazione del cartaceo. Inoltre, a partire dal 2018 si è iniziato gradualmente a introdurre l'utilizzo della carta riciclata (pari a ca. 30% della carta acquistata), iniziando con gli uffici di Direzione. Questo ha consentito sia un minor impatto dal punto di vista ambientale che un contenimento dei costi, nonostante l'incremento a livello internazionale del costo della materia prima cellulosa.

Le attività più rilevanti dal punto di vista degli impatti ambientali sono relative ai seguenti ambiti:

- i. Riduzione dei consumi di carta ed efficientamento dei relativi processi di utilizzo;
- ii. Acquisto di carta con certificazione Forest Stewardship Council (FSC);
- iii. Acquisto di carta riciclata.

Nella seguente tabella si riportano le informazioni relative alla quantità di carta acquistata (in Kg) all'anno e costo totale per anno e, la quantità di toner acquistati (numerosità) all'anno e costo totale per anno.

Nel 2019, si era ridotto fortemente il numero di toner utilizzati, a fronte di un incremento della spesa in toner (che è stata totalmente sostenuta dal fornitore, in quanto la Banca sostiene un costo/copia che si è mantenuto costante), si è ridotto, in quanto nel 2019 sono state sostituite n. 350 stampanti utilizzate nelle filiali bancarie; questo ha consentito di utilizzare toner più performanti e con durata maggiore. Nel 2020 il consumo di toner si è ulteriormente ridotto ma il costo (sostenuto peraltro interamente del fornitore in quanto il contratto in essere è TCO) è aumentato. Nel 2021 sia la quantità consumata che la spesa effettuata si è ridotto sia per la carta che per i toner. Per il 2022 i numeri non sono di facile interpretazione in quanto non è possibile effettuare un confronto essendosi modificato il perimetro di riferimento, a seguito dell'inclusione dei dati relativi a Banca Cividale.

**Tabella 44 - Materiali utilizzati rilevanti per il Gruppo**

Materiali acquistati	31/12/2022		31/12/2021		31/12/2020	
	Quantità (in kg)	Costo complessivo (iva inclusa in euro)	Quantità (in kg)	Costo complessivo (iva inclusa in euro)	Quantità (in kg)	Costo complessivo (iva inclusa in euro)
Carta da ufficio acquistata (Kg.)	103.155	107.840	59.593	59.123	67.058	61.436
Toner acquistati (n.)	3.255	1.017.470	2.260	613.523	2.535	668.134

Nella seguente tabella si riportano le informazioni relative alla quantità di carta acquistata in (Kg) con certificazione Forest Stewardship Council (FSC), costo totale per anno e, la relativa percentuale sul totale della carta acquistata annualmente.

<sup>17</sup> La firma digitale è l'equivalente elettronico della tradizionale firma autografa su carta ed ha piena validità legale, garantendo l'integrità, l'autenticità e la non ripudiabilità del documento elettronico sulla quale è apposta.

**Tabella 45 - Materiali utilizzati che derivano da materiale riciclato**

Quantità e costo e percentuale dei materiali utilizzati che derivano da materiale riciclato									
Materia prima che deriva da materiali riciclati	31/12/2022			31/12/2021			31/12/2020		
	Quantità (in kg)	Costo (iva inclusa) in euro	Percentuale su totale della quantità carta acquistata	Quantità (in kg)	Costo (iva inclusa) in euro	Percentuale su totale della quantità carta acquistata	Quantità (in kg)	Costo (iva inclusa) in euro	Percentuale su totale della quantità carta acquistata
Carta acquistata con certificazione Forest Stewardship Council (FSC)	103.155	107.840	100%	59.593	59.123	100%	67.058	61.436	100%
Carta riciclata acquistata	17.091	19.385	16,6%	2.500	2.169	4,2%	2.613	2.257	3,9%

Il progetto "paperless" sta continuando a portare risultati soddisfacenti facendo continuare il percorso di riduzione costante nel consumo di carta. Nel 2016 il consumo di carta era pari a 81.886 kg mentre nel 2021 era pari a 59.593 kg (con una riduzione nel quinquennio pari al 27%). Per il 2022, come detto sopra, il confronto non è effettuabile in quanto i numeri non sono comparabili.

Si sottolinea inoltre che dal 2021 al 2022 la percentuale di utilizzo di carta riciclata è passata dal 4,2% al 16,6%, grazie all'alta percentuale di utilizzo di carta riciclata da parte di Banca Cividale (47,2%).

Rimane costante l'impegno del Gruppo nell'acquisto di carta esclusivamente con certificazione Forest Stewardship Council (FSC) che, dopo una diminuzione di questa al 63% nel corso del 2017, si è ritornati negli anni successivi ad utilizzare unicamente fornitori con prodotti certificati.

Come in precedenza evidenziato, si rammenta che, sulla base degli esiti dell'analisi di materialità illustrata nel precedente par. 2, non rientra tra i temi rilevanti l'impiego delle risorse idriche alla luce dell'operatività del Gruppo. Infatti, il consumo di acqua potabile (acqua dolce ( $\leq 1.000$  mg/l di solidi disciolti totali)), proveniente da acquedotti, nel Gruppo è legato essenzialmente agli usi igienici ed in misura minima alla produzione del freddo per la climatizzazione. Per il 2022 il consumo di acqua complessivo si attesta su valori pari a ca 16.000 metri cubi, mentre quello pro-capite è pari a ca 8,5 mc/dipendente (-14% rispetto al 2021), come rappresentato nella tabella seguente

**Tabella 46 - Prelievo totale di acqua per fonte**

Consumo d'acqua	Unità di misura	2022	2021	2020
Consumo d'acqua	ML [1]	16	13	8
Consumo d'acqua / per dipendente	litri	8.486	9.900	6.300

[1] 1 Megalibro equivale a 1 mln. di litri (ovvero 1.000 metri cubi)

Lo stress idrico – ossia la capacità o incapacità di soddisfare la domanda di acqua, sia umana che ecologica – può fare riferimento alla disponibilità, alla qualità o all'accessibilità dell'acqua. Con riguardo alla qualità dell'acqua si prende ad esempio l'acqua di Bolzano, che rispetta tutti i valori limite. Inoltre, con il suo bilanciato contenuto di minerali disciolti, un valore di pH neutro (poco sopra il 7) e un basso residuo fisso (tra ca. 100 e 200 mg/l a seconda del punto di prelievo), può essere classificata come acqua oligominerale. Nella valutazione dello stress idrico per i bacini di utenza più rilevanti della banca sono state analizzate le province nelle quali si trovano il 91% delle filiali: Bolzano, Trento Verona, Belluno e Vicenza. Nelle prime tre province elencate in base all'Aqueduct Water Risk Atlas lo stress idrico di base è medio-basso (5-25%) e il depauperamento idrico basso (<5%) mentre nelle province di Belluno e Vicenza lo stress idrico di base è medio-alto (25-50%) e il depauperamento idrico medio-basso (5-25%).

## 8.2 Gestione dei rifiuti

La politica del Gruppo in tema di gestione dei rifiuti mira a garantire una gestione sostenibile degli stessi attraverso il riciclo e lo smaltimento sicuro dei rifiuti pericolosi; in tale ottica, il Gruppo è doverosamente impegnato nella raccolta differenziata dei rifiuti.

Il Gruppo produce rifiuti principalmente in relazione all'attività bancaria e finanziaria svolta dalla Capogruppo e per la quale i principali rifiuti prodotti sono riconducibili alla categoria dei "rifiuti non pericolosi" determinati dalla tipica attività di erogazione di servizi nonché, dalle operazioni di manutenzione svolte per il regolare funzionamento degli uffici e delle filiali. Per queste attività vengono utilizzati e smaltiti diverse tipologie di rifiuti il cui impatto sull'ambiente viene attentamente monitorato.

I rifiuti prodotti sono, per quanto possibile, riciclati e, qualora non riciclabili, smaltiti nei siti più idonei a seconda della tipologia del rifiuto stesso. Le attività di smaltimento dei rifiuti sono gestite attraverso i servizi municipali di nettezza urbana e ditte specializzate esterne.

Nel 2022 il Gruppo ha smaltito complessivamente circa 89.000 Kg di rifiuti.

Nella seguente tabella si riportano le informazioni relative ai rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi gestiti e smaltiti dal Gruppo con riferimento al peso totale dei rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento.

**Tabella 47 - Rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi prodotti**

Rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi prodotti (in Kg)	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
<b>Totale peso rifiuti non pericolosi:</b>	<b>88.726</b>	<b>162.042</b>	<b>119.742</b>
Materiale uffici- rifiuti misti da costruzione e demolizione	50.670	105.387	99.585
Imballaggi misti	0	30.650	292
Apparecchiature elettroniche fuori uso	5.540	11.110	7.133
Pallet in legno	0	0	0
Schede elettroniche	0	0	0
Carta	31.005	14.140	12.060
Toner	1.511	755	672
<b>Totale peso rifiuti pericolosi:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Tubi fluorescenti e altri tubi contenenti mercurio	0	0	0
Apparecchiature elettroniche (monitor)	0	0	0

Lo smaltimento delle singole categorie di rifiuti avviene secondo le modalità previste dalle leggi vigenti, conferendo il materiale nei punti di raccolta individuati dai singoli Comuni ove opera il Gruppo.

Nell'ambito dello smaltimento della carta un'attenzione particolare è dedicata al rispetto della disciplina dei dati personali che è garantita per i documenti sensibili. Questi ultimi vengono ritirati ad intervalli regolari da ditte specializzate che provvedono alla triturazione dei documenti secondo la norma DIN 66399 (inclusi i documenti archiviati). Il processo in oggetto termina con il rilascio del certificato di avvenuta distruzione secondo la norma DIN di cui sopra.

Per quanto riguarda i toner in uso nelle stampanti della banca, questi, una volta esauriti, vengono conservati in appositi contenitori nelle filiali e negli edifici della Direzione generale, per essere ritirati periodicamente da ditte specializzate che provvedono al loro smaltimento secondo quanto previsto dalla normativa sullo smaltimento dei rifiuti. Nel 2022 sono stati smaltiti toner per un peso complessivo di 1.511 chilogrammi. I formulari relativi al conferimento del toner esausto alle ditte di smaltimento, sono contabilizzati in apposite schede, inviate telematicamente alla Camera di Commercio di Bolzano e di Udine, nella annuale dichiarazione obbligatoria del MUD (smaltimento rifiuti non pericolosi e pericolosi) prodotti dall'azienda.

## 8.3 Emissioni atmosferiche e consumi energetici

Il Gruppo tiene fortemente in considerazione i consumi energetici, consapevole degli impatti ambientali che questi generano, per questo motivo sta attuando misure volte alla razionalizzazione dei consumi e investimenti in energie rinnovabili.

Per quanto riguarda Sparkasse, nel 2015 ha preso il via un programma di efficientamento energetico che è entrato nella sua fase esecutiva nel 2018 attraverso una partnership con una Energy Service Company di primario *standing* attraverso la quale sono stati implementati importanti investimenti nelle sedi centrali ed in tutte le filiali della banca che hanno consentito, a partire dal 2019, di raccogliere i primi risultati in termini di minori emissioni atmosferiche e minori consumi energetici. Il progetto abbraccia un arco temporale decennale ed ha consentito, sin dal 2019, una riduzione strutturale di oltre il 20% di emissioni di gas serra e dei consumi energetici rispetto alla *baseline* energetica del 2016 ed una volta eseguite le normalizzazioni tecniche.

Le filiali della Capogruppo sono realizzate secondo standard moderni ed eco compatibili che minimizzano gli impatti ambientali durante il corso del normale svolgimento delle attività, dotando le strutture di impianti di climatizzazione a basso consumo e bassa emissione e utilizzando tutti gli accorgimenti possibili per preservare l'ambiente.

Nella seguente tabella si riportano le informazioni relative al consumo energetico interno al Gruppo.

**Tabella 48 - Consumo energetico interno al Gruppo**

Energia	Unità di misura	2022	2021
<b>Totale consumi energia</b>	<b>GJ</b>	<b>46.565</b>	<b>23.313</b>
Gas naturale per riscaldamento	GJ	11.504	6.993
GPL	GJ	85	n.d.
Gasolio per autotrazione	GJ	4.265	1.268
Benzina per autotrazione	GJ	748	461
Energia elettrica acquistata da fonte rinnovabile	GJ	21.353	14.592
Energia elettrica acquistata da fonte non rinnovabile	GJ	8.611	n.d.
<b>% Energia rinnovabile sul totale</b>	<b>%</b>	<b>46%</b>	<b>63%</b>
<b>Parco auto</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Totale mezzi uso aziendale	n.	21	15
Totale mezzi uso promiscuo	n.	83	36
<b>Totale mezzi</b>	<b>n.</b>	<b>104</b>	<b>51</b>
Totale consumi carburante non rinnovabile uso aziendale	GJ	820	393
Totale consumi carburante non rinnovabile uso promiscuo [1]	GJ	4.193	1.336
<b>Totale consumi carburante</b>	<b>GJ</b>	<b>5.012</b>	<b>1.729</b>

[1] La metodologia di calcolo per il 2022 considera, per le auto ad uso promiscuo a carico dell'azienda, il 70% dei consumi totali annui come nel 2021

Fattori di Conversione	valore	unità	fonte
Gas Naturale	0,034289	GJ/Smc	NIR: ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990-2018 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2022
GPL	45,85	GJ/t	NIR: ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990-2018 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2022
Gasolio per autotrazione	0,04285	GJ/kg	NIR: ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990-2018 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2022
Densità Gasolio	0,84	kg/litro	FIRE: Linee guida Energy Manager 2018
Benzina per autotrazione	0,04313	GJ/kg	NIR: ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990-2018 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2022
Densità Benzina	0,74	kg/litro	FIRE: Linee guida Energy Manager 2018
Energia elettrica	0,0036	GJ/kWh	costante

Uno dei principali impatti diretti delle istituzioni finanziarie è determinato dai viaggi d'affari, inclusi sia i viaggi per conto della società o l'utilizzo della flotta aziendale. I viaggi d'affari comprendono gli spostamenti dei collaboratori per le visite alla clientela oltre che per misure di formazione e/o aggiornamento professionale.

Pertanto, il Gruppo monitora costantemente, attraverso gli indicatori illustrati nelle seguenti tabelle, le emissioni dirette di gas a effetto serra (GHG) connesse a:

- a) consumo energia elettrica derivante da fonte rinnovabile, riscaldamento, raffreddamento a vapore che derivano dalla combustione di combustibili in fonti stazionarie (quali caldaie, forni e turbine) e da altri processi di combustione;
- b) consumo di gasolio per trasporti con mezzi di proprietà dell'organizzazione (sia per uso aziendale che per uso promiscuo)

A tal fine è stato calcolato:

- l'indice SCOPE 1, cioè la quantità di CO<sub>2</sub> relativa al consumo per il riscaldamento ed i carburanti;
- l'indice SCOPE 2, cioè la quantità di emissioni di CO<sub>2</sub> causata dall'utilizzo di energia elettrica.

**Tabella 49 - Flotta auto: Km annuali percorsi e relative emissioni per tipologia [1] di mezzo**

Uso aziendale	Unità di misura	2022		2021	
		Totale	Totale [t CO <sub>2</sub> ] [3]	Totale	Totale [t CO <sub>2</sub> ]
Gasolio	km	146.805	21	20.000	<b>2,80</b>
mezzi	n.	5	-	1	
Benzina	km	376.378	40	268.100	<b>28</b>
mezzi	n.	16	-	14	
Uso promiscuo [2]	Unità di misura	2022		2021	
		Totale	Totale [t CO <sub>2</sub> ] [3]	Totale	Totale [t CO <sub>2</sub> ]
Gasolio	km	2.093.719	293	628.600	125,69
mezzi	n.	73	-	31	
Benzina	km	144.435	15	60.550	9,13
mezzi	n.	10	-	5	
<b>totale</b>	<b>km</b>	<b>2.761.337</b>	<b>308</b>	<b>977.250</b>	<b>135</b>
<b>Mezzi [4]</b>	<b>n.</b>	<b>104</b>	<b>-</b>	<b>51</b>	

[1] Si specifica che si è fatto riferimento all'utilizzo delle auto aziendali, di quelle fornite ad uso aziendale e ad uso promiscuo

[2] Si è considerato per le auto ad uso promiscuo a carico dell'azienda il 70% dei consumi totali (70% dei km percorsi durante l'anno)

[3] Per i fattori di emissione si è utilizzata la seguente fonte "Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022" e la fonte ISPRA - Tabella dei parametri standard nazionali [versione 2022]".

[4] il totale dei mezzi aziendali è 21. 16 di questi sono a benzina o benzina-ibridi e 5 a gasolio.

**Tabella 50 - Emissioni dirette di gas a effetto serra - SCOPE 1**

ANNO	Emissioni dirette di gas a effetto serra - SCOPE 1 [1] [2]	Quantità [t CO <sub>2</sub> ]
2021	Riscaldamento: gas naturale	<b>404,44</b>
	Carburante flotta auto: Benzina	<b>37,44</b>
	Carburante flotta auto: Gasolio	<b>128,50</b>
	Totale	<b>570</b>
2022	Riscaldamento: gas naturale	<b>667,96</b>
	GPL	<b>5,58</b>
	Carburante flotta auto: Benzina	<b>54,99</b>
	Carburante flotta auto: Gasolio	<b>313,51</b>
	Totale	<b>1.042</b>

[1] FONTI utilizzate - Flotta auto: FIRE: Linee guida Energy Manager 2018. Riscaldamento: Gas naturale 0,001991tCO<sub>2</sub>/Smc - Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022. GPL: 3,026 t - Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022

[2] Le emissioni [Scope 1] sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2</sub>equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

**Tabella 51 - Emissioni indirette di gas a effetto serra - SCOPE 2 [1] [2]**

ANNO	Tipologia di consumo	Quantità [kWh]	Quantità [t CO <sub>2</sub> ]
2022	Energia elettrica acquistata [location-based]	8.323.546	2.162
	Energia elettrica acquistata [market-based]	2.392.073	1.093
2021	Energia elettrica acquistata [location-based]	4.053.223	1.053
	Energia elettrica acquistata [market-based]	4.053.223	0

[1] FONTI utilizzate – 259,8 g CO<sub>2</sub>/kWh per energia elettrica ITA location-based, (ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei - Edizione 2022) - 0,001991 tCO<sub>2</sub>/Smc per il gas naturale - Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022

[2] Lo standard di rendicontazione utilizzato (GRI Sustainability Reporting Standards 2016) prevede due diversi approcci di calcolo delle emissioni di Scopo 2: "Location-based" e "Market-based". L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica (per il calcolo in tabella è stato utilizzato il parametro di riferimento AIB pari a 457 g CO<sub>2</sub>/kWh)

Il Gruppo acquista prevalentemente energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile: quest'ultima tipologia, secondo l'approccio *Market-based*, si moltiplica per un coefficiente di emissione pari a zero e quindi la relativa quota parte non si considera.

# — Relazioni con la comunità

## 9 Relazioni con la comunità

Oltre all'attività bancaria e all'erogazione di servizi inerenti il settore immobiliare, il Gruppo risulta particolarmente attento alla vita e al sostegno del proprio territorio di riferimento, che sostiene grazie a numerose iniziative culturali, sportive ed economiche. L'attenzione al territorio e alla comunità all'interno presenti nell'area di riferimento del Gruppo sono sempre più elevate e ampliate grazie alle varie iniziative di cui sopra.

Il Gruppo contribuisce allo sviluppo economico del proprio territorio promuovendo da tempo iniziative a sostegno della comunità locale, anche con un ritorno sociale, ispirandosi ai principi, ai valori e alla tradizione che da sempre lo contraddistinguono e lo caratterizzano: il forte radicamento sul territorio, il sostegno alla crescita economica della collettività di riferimento, l'elevata qualità nelle relazioni con la clientela.

Nel tempo, il Gruppo ha acquisito la capacità di rappresentare un elemento indispensabile per la crescita e lo sviluppo del territorio e delle comunità locali sia attraverso la raccolta e l'incentivazione del risparmio, sia attraverso il sostegno agli investimenti da parte dell'imprenditoria locale, favorendo in tal modo la crescita e lo sviluppo di famiglie, piccoli imprenditori e aziende, operando nel rispetto della persona, dell'ambiente e delle specificità culturali del contesto territoriale in cui opera.

L'attenzione alle tematiche sociali si evince sia dai temi "material" al centro dell'interesse interno ed esterno del Gruppo nonché, dalle numerose iniziative promosse negli anni con enti e associazioni tra le quali: ACRI, e Gruppi di lavoro ABI. La Capogruppo è, inoltre, aderente a:

- Arbitro per le Controversie Finanziarie (ACF)
- Associazione delle libere e pubbliche Casse di Risparmio tedesche, Brema (socio straordinario)
- Arbitro Bancario Finanziario (ABF)
- Verband der Auslandsbanken e Association of Foreign Banks in Germany Bundesverband deutscher Banken

La tabella di seguito riportata illustra le principali Associazioni in cui il Gruppo ha un ruolo attivo. In merito si precisa che, in tale contesto, non rilevano le partecipazioni di natura finanziaria detenute dalle Entità del Gruppo.

**Tabella 52 - Elenco Associazioni**

Associazioni/Ente	Ruolo nella governance	Membership strategica per il Gruppo	Quota di Adesione Annuale (in euro)		
			2022	2021	2020
<i>ABI (Associazione Bancaria Italiana)</i>	Consigliere e Componente Comitato Esecutivo	SI	229.554	142.700	139.160
<i>ESBG (European Savings and Retail Banking Group)</i>	Vice Presidente	NO	==	==	==
<i>ACRI (Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio S.p.A.)</i>	Vice Presidente Consiglio Vicepresidente Comitato Esecutivo Presidente Comitato società bancarie	SI	30.823	29.487	28.944
<i>ANBP</i>		NO	140.000		
<i>Associazione Studi Banca e Borsa</i>	Sindaco Effettivo	NO	4.500		
<i>Co.Ba.Po</i>	Presidente Cda	NO	15.500		
<i>Assilea</i>		NO	17.883		

Le suddette Associazioni rivestono particolare rilevanza per il Gruppo in quanto la Capogruppo assume il ruolo di membership strategica e svolge anche un ruolo attivo all'interno della governance, riconosciuto per ABI all'interno del Consiglio di amministrazione e del Comitato Esecutivo mentre per ACRI all'interno del Consiglio di amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Comitato società bancarie.

La tabella di seguito riportata illustra le informazioni relative al valore monetario dei contributi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione, su base consolidata, per investimenti in Ricerca & Sviluppo nonché, altre tipologie di contributi.

**Tabella 53 - Contributi significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione**

Contributi significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione (dati in euro)	2022	2021	2020	Note
Contributi per investimenti, R&S e altre tipologie di contributi	105.000	81.000	236.000	rimborso spese formazione personale
Credito d'imposta per ART Bonus	0	32.500	32.500	Credito d'imposta per elargizione Stagione Operetta Haydn

Con riferimento ad eventuali contributi erogati dal Gruppo a partiti politici si specifica che lo stesso non eroga alcun contributo finanziario e/o in natura a favore di partiti politici.

Il Gruppo è pienamente consapevole che le proprie relazioni con le comunità locali rappresentano un'importante leva per la creazione di valore all'interno del territorio in cui opera.

Per tale ragione, il Gruppo è costantemente impegnato a sviluppare e sostenere iniziative che contribuiscano allo sviluppo economico, sociale e culturale dei territori, supportando, direttamente o indirettamente, e finanziare progetti ed iniziative che abbiano un impatto positivo per i territori in cui opera.

Nel corso del 2022 si sono susseguite diverse iniziative, eventi e sponsorizzazioni legate alla promozione e al sostentamento del territorio; inoltre, numerose sono state anche le attività con ricaduta positiva trasversale nell'ambito delle pubbliche relazioni. Tutte le iniziative si propongono quali obiettivi:

- il sostentamento e il consolidamento dei rapporti con il tessuto sociale ed economico territoriale;
- di rafforzare i rapporti esistenti con la clientela aumentandone la fidelizzazione;
- di aumentare la presenza sul territorio e nei principali eventi a carattere culturale, sportivo e sociale per affermare la vicinanza alla comunità locale;
- di aumentare la notorietà del marchio;
- di curare l'immagine e il brand, con l'obiettivo di rafforzare il Gruppo in maniera positiva nell'immaginario collettivo locale;
- di focalizzare l'attenzione sulle sponsorizzazioni di valore per il Gruppo e per la comunità e su iniziative di elevata visibilità, che abbiano un forte impatto sul territorio.

I Soci rappresentano un patrimonio fondamentale per realtà territoriali come Sparkasse e Civibank, che grazie alla loro storia e alla loro specifica attenzione al tessuto sociale ed economico delle rispettive aree di riferimento, hanno sempre contribuito in maniera considerevole allo sviluppo del territorio. Oggi Sparkasse può contare su oltre 23.600 azionisti e Civibank può contare su oltre 7.500 azionisti. Questi numeri significativi sono la dimostrazione del rapporto che unisce le due Banche con i rispettivi territori. Grazie all'unione delle due realtà, il nuovo Gruppo Sparkasse può contare su 170 filiali e 300.000 clienti.

Ogni anno vengono allocate importanti risorse per il sostegno di numerose realtà operanti in campo economico, sportivo e culturale. Ciò avviene nella convinzione che il compito della Banca sia, anche, quello di contribuire alla crescita e al benessere della Società, supportando gli stimoli positivi che nascono dai territori.

Nell'esercizio in esame, che ha risentito degli strascichi della pandemia da Covid-19, le banche del Gruppo sono rimaste fedeli al proprio ruolo di banca territoriale.

Di seguito le iniziative più importanti, intraprese per consolidare il legame con il territorio, suddivise fra la Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano e la controllata CiviBank.

## Iniziative per il territorio:

### 1) Sparkasse

- Network tra banche territoriali a livello europeo con Sparkasse in prima fila

Sparkasse è parte di un network europeo, grazie agli stretti legami sussistono con la Sparkasse Offenburg/Ortenau nel Baden-Württemberg in Germania, la quale è anche azionista del nostro istituto. Nel corso del 2022 si è svolto un incontro specifico ai massimi livelli tra i due Consigli di Amministrazione avente ad oggetto le future collaborazioni e cooperazioni. Entrambe le Casse di Risparmio fungono da "apriporta" per i loro clienti nei rispettivi Paesi partner europei. Questa collaborazione sottolinea l'essenzialità delle banche regionali territoriali per i circuiti economici locali che sono il motore delle piccole, medie imprese e aziende familiari e costituiscono la spina dorsale dell'economia. Soprattutto in tempi difficili che l'Europa sta attualmente attraversando, questo è di grande importanza.

- Creato un Centro di Competenza per la sostenibilità economica, ecologica e sociale

Nell'ambito del nuovo "Centro di Competenza per la sostenibilità economica, ecologica e sociale", creato nel 2022 dalla Libera Università di Bolzano, la nostra Banca, insieme alla Fondazione Cassa di Risparmio di Bolzano, ha deciso di finanziare una cattedra su tematiche economiche, a conferma della propria volontà di effettuare investimenti di lungo periodo nella sostenibilità.

- Borsa di studio

Anche nel 2022, completando un quinquennio, Sparkasse ha messo a disposizione una borsa di studio pari a 60.000 dollari al fine di permettere a uno studente o una studentessa, particolarmente meritevole del corso di laurea magistrale in Accounting e Finanza della Facoltà di Economia presso la Libera Università di Bolzano (Unibz), di frequentare un anno alla New York University Stern School of Business, ritenuta una delle più rinomate Business School al mondo, e ottenere il doppio titolo di studio, italiano e statunitense.

- Accordo con l'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti di Bolzano

Sparkasse e l'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti (HGV) dell'Alto Adige hanno firmato un nuovo accordo, che prevede l'offerta, riservata esclusivamente ai circa 4.500 soci di HGV, di un pacchetto completo di prodotti e servizi a condizioni favorevoli. Sparkasse vuole sostenere al meglio albergatori e ristoratori con la sua consulenza per investimenti e finanziamenti e per assisterli nella realizzazione di progetti sostenibili.

- Accordo con Confindustria e Assoenergia Trento a fronte della crisi energetica

In risposta alla crisi energetica, Sparkasse e Confindustria Trento hanno sottoscritto un accordo per la concessione di finanziamenti finalizzati alla copertura dei maggiori costi sostenuti dalle imprese a seguito dell'aumento dei prezzi dell'energia e del gas naturale. I finanziamenti, concordati nell'ambito della convenzione "Credito energetico", sono riservati, a condizioni economiche di favore alle aziende associate a Confindustria Trento e al Consorzio Assoenergia Trento. La convenzione prevede la concessione di mutui chirografari, da correlare ai maggiori costi per consumi energetici sostenuti dalle aziende.

- Protocollo Energia della Provincia Autonoma di Trento

Sparkasse ha aderito al Protocollo Energia della Provincia Autonoma di Trento che prevede l'erogazione di un finanziamento a tasso agevolato con un contributo interesse da parte della Provincia Autonoma di Trento. In particolare, si tratta di misure a sostegno del fabbisogno di liquidità degli operatori economici per contrastare gli effetti della crisi energetica in atto sul sistema economico: finanziamenti di durata pluriennale assistiti da contributi provinciali ad abbattimento del costo del debito.

- Convenzione con ANACI Alto Adige per il pagamento delle bollette del riscaldamento

È stato firmato una convenzione con ANACI (Associazione Nazionale Amministratori Condominiali e Immobiliari) Alto Adige, mettendo a disposizione un prestito ponte a condizioni vantaggiose, per poter saldare eventuali spese aggiuntive non previste per i costi di riscaldamento, fino a quando non siano espletate le relative incombenze, ovvero espletamento assemblea, approvazione rate aggiuntive e loro versamento.

- Partnership con Avis Alto Adige

La Banca e Avis Alto Adige, Associazione Italiana Donatori di Sangue, hanno avviato una collaborazione, finalizzata a promuovere la donazione del sangue, sia all'interno del Gruppo Sparkasse che conta oltre 1.800 dipendenti, sia verso l'esterno tra i nostri stakeholder, in quanto indispensabile nei servizi di primo soccorso, in chirurgia, nella cura di malattie gravi. Donare il sangue non è soltanto un gesto di solidarietà, ma è utilissimo, se si pensa che il sangue non è riproducibile in laboratorio e la richiesta è sempre molto alta.

- Sostegno ad Aisla Trentino-Alto Adige

La Banca ha sostenuto l'Associazione Italiana Sclerosi Laterale Amiotrofica (AISLA), sede Trentino-Alto Adige, per fornire un aiuto concreto agli ammalati di SLA e alle loro famiglie. Con i fondi raccolti è stato possibile acquistare un elettromedicale, strumento fondamentale per migliorare in modo puntuale e non invasivo la diagnostica sulla malattia. In tal modo sarà possibile intervenire in modo precoce nella gestione dell'insufficienza respiratoria dei pazienti. La cerimonia di consegna è avvenuta al Centro Clinico NeMO di Trento, che si prende cura delle persone affette da malattie neuromuscolari come la SLA. I clienti Sparkasse hanno avuto la possibilità di devolvere in beneficenza 1 euro a ogni prelievo presso gli sportelli Bancomat della Cassa di Risparmio. Sono stati raccolti 27.931 euro. A partire da questa somma, la Cassa di Risparmio ha aumentato l'importo a 35.000 euro.

- Azione di beneficenza con Caritas a favore dell'Ucraina

Sempre in tema beneficenza è stata proposta una raccolta fondi per sostenere gli aiuti umanitari della Caritas a favore della popolazione ucraina che ha trovato rifugio nei centri di accoglienza allestiti dalla Caritas in Ucraina e nei Paesi limitrofi. Anche qui i clienti Sparkasse hanno avuto la possibilità di devolvere in beneficenza 1 euro ai prelievi presso gli sportelli bancomat della Banca. L'importo donato è stato di 26.943 euro, aumentato dalla Banca a sua volta a 30.000 euro. Con i fondi raccolti è stato possibile fornire un ulteriore contributo alle iniziative umanitarie in atto, concretamente della distribuzione di alimentari, pacchetti per l'igiene personale e altri beni di prima necessità. Inoltre, sono stati approntati 'child-friendly-spaces', luoghi in cui i bambini traumatizzati dalla guerra possono giocare e vivere un po' di normalità.

## 2) CiviBank

- CiviCrowd - Comunità di valori

Durante il 2022 è proseguita l'innovativa iniziativa di CiviBank "CiviCrowd - Comunità di valori" [www.civibank.ideaginger.it](http://www.civibank.ideaginger.it) per aiutare le realtà del terzo settore a sfruttare le potenzialità del crowdfunding (raccolta fondi on line) al fine di realizzare progetti di impatto per il territorio.

Sostegno economico, supporto formativo e un nuovo strumento tecnologico, sono le colonne portanti di CiviCrowd che si avvale del supporto ed esperienza di Ideaginger.it, piattaforma di crowdfunding con il tasso di successo più alto in Italia.

- Fiera del Lavoro e Convegno ALIg 2022

CiviBank opera in modo proattivo attraverso un forte investimento sul futuro, per questo motivo contribuisce all'organizzazione della Fiera del Lavoro FVG organizzata a Udine dall'Associazione Laureati Ingegneria Gestionale (ALIg). L'evento è un appuntamento annuale atteso non solo dai membri dell'Associazione, ma anche da studenti e neolaureati, imprese e imprenditori, addetti ai lavori e semplici curiosi. Oltre mille ragazzi partecipano ogni anno a questo incontro volto a favorire l'occupazione. Il programma è ricco di iniziative: oltre alla Fiera del Lavoro vera e propria, il dibattito e l'intervista degli studenti ad ospiti d'eccezione animano l'evento

- "Fabbricare Società - 1° Forum delle Società Benefit"

CiviBank, la prima banca italiana ad aver assunto lo stato giuridico di Società Benefit, ha partecipato attivamente al 1° Forum delle Società Benefit organizzato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia per tramite dell'Agazia Lavoro & SviluppoImpresa. Un appuntamento di rilievo nazionale e internazionale che ha toccato tutti i capoluoghi della regione seguendo un format convegnistico, relazionale ed esperienziale.

- CiviBank e Uniud a sostegno degli studenti

CiviBank e l'Università di Udine hanno rinnovato l'accordo per offrire agli studenti dell'Executive Master in Business Administration (EMBA) un prestito a tasso agevolato. Gli studenti del Master avranno diritto a uno speciale "pacchetto", esclusivo per il programma EMBA, che include il finanziamento agevolato per il Master e 1 anno di conto corrente gratuito incluso. Il prestito agevolato per studenti CiviPrestito Master ha condizioni particolarmente

vantaggiose, con lo scopo di coprire le spese di iscrizione al percorso accademico di alto livello dell'Executive MBA. Il programma, infatti, è dedicato a professionisti e manager che vogliono accelerare la propria crescita professionale con un percorso di eccellenza.

## Eventi:

### 1) Sparkasse

- RADAR, innovazione nell'ottica della sostenibilità

Notevole interesse ha suscitato RADAR, l'annuale forum di Innovation Lab LDV20 di Sparkasse che premia le migliori startup dell'anno e sostiene le aziende del territorio a innovarsi collaborando con startup e PMI innovative di tutta Italia. Nel focus dell'edizione 2022 è stato il tema "investimenti in transizioni ecologiche e biotecnologie". Come miglior startup è stata ricompensata l'azienda Arxax, fondata da due giovani donne imprenditrici. Molto seguiti anche gli interventi dedicati al tema "Fattori ESG e transizione ecologica", da parte dei diversi relatori.

- Governance e continuità generazionale nelle imprese familiari

Un evento che ha riscontrato notevole partecipazione è stato l'incontro dedicato al tema "Governance e continuità generazionale nelle imprese familiari", svoltosi presso la Sparkasse Academy a Bolzano. Insieme a "The European House – Ambrosetti" e il Gruppo Lunelli-Ferrari, i partecipanti hanno avuto modo di ottenere specifiche informazioni relative al delicato e complesso tema del passaggio generazionale nelle imprese familiari che nella Regione Trentino-Alto Adige sono predominanti. The European House – Ambrosetti, partner di Sparkasse, è il primo studio di consulenza in Italia che ha affrontato in modo strutturato il passaggio generazionale e che può menzionare fra i suoi clienti e testimonial le più grandi famiglie imprenditoriali italiane.

- 14° Global Forum Südtirol all'insegna della sostenibilità e nature positive economy

Si è svolto presso L'Eurac Research Bolzano il 14° Global Forum Südtirol, dedicato al tema "Sostenibilità - Nature Positive Economy", con Sparkasse in qualità di main sponsor. Durante il meeting sono stati approfonditi diversi concetti sul tema dai relatori internazionali e locali. Il Global Forum Südtirol (<https://www.globalforum-suedtirol.com>) costituisce una rete unica di decision maker, un "think tank" indipendente che fornisce spunti di riflessione e di sviluppo su trend globali e temi del futuro.

Forum dell'Alto Adige sulla leadership Sparkasse è divenuto nuovo sponsor del "Forum dell'Alto Adige sulla leadership" piattaforma per lo scambio di idee di alto livello per imprenditori e manager. Il tema dell'edizione 2022 è stato "Leadership: essere leader in tempi di crisi e di incertezze". Molto seguiti gli interventi di relatori di spicco che hanno riferito sui temi come "La successione di leadership nel family business: problematiche e best practice" e su leadership e corporate governance.

- Forum Altoatesino dell'Economia

Sparkasse è main sponsor del Forum Altoatesino dell'Economia (<https://www.wirtschaftsforum.it>), uno stimolante punto d'incontro per liberi professionisti, imprenditori e manager, ormai da quasi 20 anni, un evento clou per il tessuto economico non solo locale. La scorsa edizione era dedicata al tema "Il futuro dopo il Corona-virus: strategie di successo in tempi burrascosi". Tra i relatori imprenditori ed esperti del mondo economico. Il Forum è la piattaforma ideale per uno scambio amichevole di conoscenze ed esperienze. La cerchia dei partecipanti si estende ben oltre l'Alto Adige e offre ottime opportunità per riflettere sulle proprie azioni, ottenere impulsi innovativi, coltivare il dialogo ed i contatti con amici e partner.

- Progetto "Tu sei sostenibile": premiati gli studenti con le idee più innovative

Il progetto "Tu sei" (<https://www.confindustria.tn.it/Progetto-Tu-Sei>) che premia le idee più innovative provenienti dagli istituti secondari di tutto il Trentino è giunto alla sua XIV edizione. La collaborazione tra scuola e impresa vede impegnate Confindustria Trento e la Provincia Autonoma di Trento, con il supporto di Sparkasse, nel promuovere iniziative per far dialogare aziende e studenti attraverso la condivisione di esperienze comuni. Nell'ultima edizione è stata inserita la nuova area di progetto "TU SEI SOSTENIBILE". La partecipazione si è confermata cospicua: 16

sessioni svolte che hanno coinvolto 438 studenti, 20 imprese e 18 istituti scolastici. Presso l'Auditorium del Mart si sono tenute le premiazioni dedicate ai migliori progetti.

## 2) CiviBank

- Fiera EcoCasa 2022

Si è svolta a Pordenone la fiera Ecocasa, l'evento dedicato all'edilizia green e sostenibile con CiviBank in qualità di main sponsor. In quanto Società Benefit, CiviBank dà particolare rilevanza e attenzione ai fattori ESG (Environmental, Social and Governance) nella sua attività. La sostenibilità nel settore immobiliare è una delle sfide certamente più sentite degli ultimi anni, e CiviBank ha tra i propri obiettivi dare il proprio contributo per facilitare la transizione per privati e aziende. CiviBank era presente a Ecocasa con due obiettivi: promuovere l'educazione, la formazione e il confronto nelle imprese locali sui temi della sostenibilità, delle risorse energetiche e dell'innovazione e facilitare e agevolare le scelte di edilizia sostenibile e transizione energetica.

- 54<sup>a</sup> Barcolana - regata velica internazionale nel Golfo di Trieste

CiviBank è stata tra gli sponsor della barca del Fast and Furio Sailing Team che ha gareggiato durante la 54<sup>a</sup> edizione della Barcolana, la regata velica internazionale che si è svolta a ottobre nel Golfo di Trieste. L'imbarcazione "Maxi 100 Arca SGR" è la prima barca al mondo ad essere certificata per la sua sostenibilità ecologica EPD (Environmental Product Declaration). L'imbarcazione è al centro di un progetto che unisce economia circolare, sostenibilità ambientale, innovazione nel campo delle certificazioni sostenibili e iniziative di rilevanza sociale. Non poteva quindi mancare il supporto di CiviBank, che in quanto Società Benefit incoraggia e sostiene imprese e progetti che si ispirano ai criteri ESG - Environment, Social and Governance - per un futuro sostenibile.

## Iniziative di pubbliche relazioni:

### 1) Sparkasse

- Sparkasse presente con stand informativi alle Fiere Hotel e Fiera Edilizia

La Banca è stata nuovamente presente in occasione dell'annuale Fiera Hotel a Bolzano, con la propria "filiale mobile". Nel focus vi era Sparkasse Auto per promuovere il noleggio a lungo termine. È stato esposto, direttamente presso il nostro stand, un pulmino multivan, per richiamare l'attenzione degli interessati. Inoltre, è stata confezionata un'esclusiva "offerta fiera" ovvero un voucher promozionale che prevede l'esonero della prima rata di noleggio. Nell'ambito dell'annuale Fiera Edilizia Abitativa, invece, i nostri collaboratori hanno fornito una consulenza personalizzata a coloro che desiderano acquistare o ristrutturare la loro casa, illustrando le migliori soluzioni in materia di finanziamenti e sostenibilità, ecobonus, ristrutturazione completa o parziale.

- Mostra artistica

"Messe in Luce" era il tema della tradizionale mostra prenatalizia e del relativo calendario artistico di Sparkasse. I prodotti artistici presentati nell'ultima edizione sono esclusivamente opere di artiste, donne del nostro territorio cui si è voluto dare ampia visibilità. Al centro della mostra sono state dodici opere di artiste, nate e stabilitesi in Tirolo, Alto Adige e Trentino a cavallo tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento.

### 2) CiviBank

- Sinfonie in dono - Concerto di Natale di beneficenza

In occasione delle feste natalizie, CiviBank ha offerto alla sua comunità un concerto sinfonico di Natale in collaborazione con FVG Orchestra. Il concerto gratuito si è tenuto al Teatro Nuovo Giovanni da Udine. L'iniziativa aveva uno scopo benefico: durante la serata infatti tutti i partecipanti sono stati invitati a fare una donazione all'Istituto Medicina Fisica e Riabilitazione "Gervasutta" di Udine. L'obiettivo era contribuire a un progetto per la realizzazione di una palestra per le persone che devono imparare a superare le barriere architettoniche. CiviBank ha donato 25 mila euro per il compimento del progetto.

- Presentazione del libro "Mercedes-Benz, una lunga storia tra sogni, tecnica e record"

A dicembre si è tenuta la presentazione del libro "Mercedes-Benz. Una lunga storia tra sogni, tecnica e record", presso la concessionaria Autotorino Mercedes-AMG di Tavagnacco (Udine). L'evento in collaborazione con CiviBank ha presentato il lavoro svolto dagli autori - Nicola D. Bonetti e Roberto Bruciamonti - e da Gagli Editore per conto del CoBaPo (Consorzio Banche Popolari di Bologna). Alla presentazione hanno partecipato appassionati del marchio Mercedes da tutta la regione.

- Calendario istituzionale

Il calendario istituzionale 2023 di CiviBank è un'iniziativa di valorizzazione delle bellezze del territorio che, grazie al fascino delle fotografie di Michele Brusini e Michele Zuliani, regala emozioni per un anno intero. CiviBank Società Benefit ha fatto una promessa al Nord Est: essere punto di riferimento per le sue persone e famiglie, sostenere le imprese e il settore no profit operando in modo responsabile e sostenibile, in un'ottica di benessere globale. Con il calendario 2023, CiviBank vuole raccontare la bellezza delle montagne e vallate locali. Uno sguardo lungo un anno per ricordare il valore della natura, l'importanza del rispetto dell'ambiente, l'infinita bellezza del territorio che abitiamo, da riscoprire giorno dopo giorno.

## Sponsorizzazioni:

Le attività di sponsorship, oltre a promuovere l'immagine e a rafforzare il legame con i territori, rappresentano un importante strumento relazionale. Di seguito ne citeremo alcune tra le più importanti.

### 1) Sparkasse

- Sparkasse Arena

Il "Palaonda" a Bolzano è divenuto "Sparkasse Arena". La Banca ha siglato il relativo accordo con la Seab S.p.A., società controllata dal Comune di Bolzano che gestisce l'impianto, una delle strutture polifunzionali coperte più capienti in regione. Lo stesso prevede la denominazione ufficiale "Sparkasse Arena" oltre a diverse altre prestazioni pubblicitarie a favore del "naming sponsor". Il nome "Arena" non è stato scelto a caso: il termine, infatti, è usato a livello nazionale ed internazionale ed indica gli stadi di sport ed impianti multifunzionali di primo ordine, tra cui l'Allianz Arena a Monaco di Baviera, la Red Bull Arena a Salisburgo e a Lipsia, la Groupama Arena a Budapest, la Dacia Arena a Udine, l'Arena Garibaldi a Pisa e molti altri ancora. La Sparkasse Arena, oltre ad essere uno degli impianti sportivi coperti più capiente della nostra regione, è la casa della squadra di hockey su ghiaccio del HC Bolzano Foxes, di cui la Banca è uno degli sponsor storici. Infine, consideriamo la nuova collaborazione relativa alla Sparkasse Arena anche un importante sostegno economico nei confronti della città di Bolzano, dove tra l'altro la Banca ha le sue radici.

- Pulmini per società sportive

Al fine di sostenere le società sportive, la Banca offre la possibilità di richiedere un contributo per l'acquisto di un nuovo pulmino per facilitare il trasporto degli atleti agli allenamenti e alle gare e per rendere più affidabili le loro trasferte. A questo si è aggiunta la possibilità di concedere il contributo per un pulmino anche nella forma di noleggio a lungo termine, nell'ambito dell'offerta Sparkasse Auto. Nell'ambito del nostro impegno a favore di un mondo sostenibile, la Banca mette a disposizione anche pulmini elettrici e ibridi. Negli ultimi tre anni sono state oltre 40 associazioni, di cui quasi una ventina nel 2022, in vari territori, che hanno beneficiato di tale forma di sostegno.

- Sport di squadra

Crediamo nelle passioni sportive. Per questo sosteniamo chi, ogni giorno, si impegna nel raggiungimento di grandi e piccoli traguardi, nello sport a livello professionistico e amatoriale.

Da anni la Cassa di Risparmio è un importante sponsor del calcio con FC Südtirol/Alto Adige che, dopo aver vinto il campionato di Serie C Lega Pro, ora milita in Serie B e compete con squadre di altissimo livello e con grande storia come il Parma, Genova, Brescia, Ascoli, Venezia, Palermo, e dell'Hockey Club Bolzano Foxes nell'hockey su ghiaccio che gareggia nel campionato transfrontaliero ICE Hockey League. Si tratta di due squadre al top a livello nazionale e internazionale, esempi di passione, entusiasmo, motivazione e impegno, giorno per giorno, che portano al successo.

Inoltre, Sparkasse è "golden sponsor" dell'A.C. Trento. L'Associazione Calcio Trento, nata oltre un secolo fa nel 1921, milita in Serie C Lega Pro e ha anche un'importante presenza nel settore giovanile.

La Cassa di Risparmio è anche VIP-Sponsor ufficiale di due squadre di pallamano maschili che militano entrambe in serie A1. Si tratta del SSV Bressanone, la cui sezione di pallamano è attiva già dal lontano 1971. La squadra ha vinto per 2 volte il Campionato Italiano e per 2 volte la Coppa Italia. SC Merano, invece, nel 2022 ha festeggiato il suo 50° anniversario di vita, nato nel lontano 1972, e che può vantare tra i suoi successi la vittoria della Coppa Italia e della Supercoppa.

Sparkasse sostiene, inoltre, le squadre di HC Val Pusteria Lupi, HC Falcons Bressanone, HC Broncos di Vipiteno, Hockey Ritten Sport, e la squadra femminile di hockey EV Bozen 84.

La Banca è sponsor della squadra di pallavolo maschile Trentino Volley, presente in SuperLega, e delle squadre femminili Neruda Volley, Alto Adige Volley Südtirol (AVS) e SSV Bolzano Volley.

Da citare anche la presenza della Banca nello sport di pallacanestro, dove è sponsor della squadra maschile di Serie A Aquila Basket Trento, e delle squadre femminili ASD Basket Club Bolzano e Pallacanestro Sisters, entrambi in A2.

- Tennis

Il tennis è considerato uno sport completo e armonico, in quanto sono richieste al contempo ottime capacità sia fisiche, tra cui coordinazione, velocità e resistenza, Sparkasse è main sponsor dello „Sparkasse Challenger Val Gardena“. Il torneo di tennis più importante in Alto Adige, con un montepremi di 46.600 euro, ha visto vincitore il tedesco Oscar Otte. Anche grazie a questa vittoria, il tennista è riuscito a entrare nel ranking dei migliori 80 giocatori a livello mondiale.

La Banca sponsorizza anche il Torneo Future ITF “Sparkasse Alperia Trophy”, dotato di un montepremi di 25mila dollari, organizzato dal Tennis Club Bolzano, sodalizio storico della città capoluogo di lunga data, nato nel lontano 1929, inaugurato con la disputa del torneo nazionale.

- Altre realtà sportive

Anche nel 2022 è proseguita la collaborazione con Assisport Alto Adige / Südtiroler Sporthilfe, con l'intento di aiutare e sostenere i giovani talenti sportivi. La Banca da oltre 15 anni è partner ufficiale dell'associazione che ha supportato finora più di 1.500 ragazze e ragazzi, diversi dei quali sono atleti di punta a livello mondiale come Dorothea Wierer, Laura Letrari, Manfred Mölgg e Christoph Innerhofer, conquistando titoli olimpici, paraolimpici, mondiali ed europei. Inoltre, è sponsor ufficiale dell'Unione Società Sportive Altoatesine USSA che da più di 40 anni promuove lo sport sul territorio dell'Alto Adige, attraverso le società sportive affiliate, che hanno ormai superato il numero di ben 80 sodalizi.

Sparkasse sostiene il giovane e promettente ciclista Matteo Bianchi, considerato uno dei più promettenti giovani ciclisti non solo dell'Alto Adige che ha vissuto un 2022 esaltante, conquistando un doppio oro agli Europei under 23 in Portogallo, per poi infilarsi al collo una pregiata medaglia d'argento agli Europei a Monaco di Baviera. La sua specialità è il chilometro da fermo, con bicicletta a scatto fisso, priva di freni e di cambio velocità. E' diventato il primo italiano a scendere sotto il minuto, fermando il cronometro a 59"661.

- Economia

Da oltre un ventennio, la Cassa di Risparmio è sponsor principale di Fiera Bolzano, il cui obiettivo è quello di moltiplicare relazioni, connettendo persone, mercati ed idee, anche attraverso format avanzati di partecipazione, fisici e digitali. Da sempre la Fiera di Bolzano è punto d'incontro per le aziende italiane e quelle dell'area di lingua tedesca e dei paesi vicini, creando opportunità di collaborazioni concrete per diffondere conoscenze e professionalità.

La Banca è main sponsor di Confindustria Trento che rappresenta gli interessi e l'identità collettiva delle imprese trentine e che oggi conta oltre 600 imprese che a loro volta occupano 30mila addetti, e dell'iniziativa “Duemilatrentino - Futuro Presente”, promossa da Confindustria Trento e affiancata da The European House – Ambrosetti. Si tratta di un grande progetto di visione sulle sfide e le opportunità che si aprono per il sistema trentino e per il suo rafforzamento economico-produttivo.

- Cultura e Arte

- La Banca è partner di eventi culturali di grande rilevanza e impegnata quale sponsor in attività di valorizzazione della cultura, sostenendo diverse istituzioni attive in tale settore.

- In ambito musicale sono da citare il “Südtirol festival merano” che si caratterizza per un ricco programma: un festival internazionale e di grande prestigio con musica offerta da varie orchestre di primissimo livello. Il Festival rappresenta l'eccellenza degli eventi in Alto Adige, concerti di musica classica e barocca, jazz e world music, musica da camera e vocale con un pubblico proveniente da tutto il mondo.

- Prosegue la partnership con la Fondazione Haydn di Bolzano e Trento, una delle istituzioni artistiche più prestigiose del Trentino-Alto Adige, che promuove la cultura musicale di qualità offrendo al pubblico esperienze uniche. Gli ambiti di attività comprendono i concerti sinfonici dell'Orchestra Haydn, il programma d'opera, e il Festival Bolzano Danza. Inoltre, Sparkasse ha sostenuto la Fondazione Haydn con un contributo particolare, essendo la stessa qualificata come soggetto che può ricevere erogazioni liberali ai sensi dell'art. 1 della legge 106/2014 (cosiddetto "Art Bonus"), in quanto è riconosciuta quale "Istituzione Concertistica-Orchestrale" ed è titolare della qualifica "Teatro di tradizione".
- Da ricordare anche "Brixen Classics" che combina musica classica con i migliori vini e le più rinomate specialità altoatesine.
- La Banca è, inoltre, main sponsor del Festival della Bellezza: dal giugno a ottobre si sono svolti eventi culturali nelle location più suggestive di Verona, Vicenza e dintorni, coniugando arte, musica, filosofia e spettacolo. Il leitmotiv dell'edizione 2022 è stato: "Miti e tabù. Personaggi e opere iconiche tra idee e simboli". Suggestiva è la filosofia del festival: il nostro Paese è un catalogo mondiale della Bellezza. La Bellezza del nostro territorio è un patrimonio. E come tutti i patrimoni devono essere tutelati, valorizzati e – se possibile – lasciati in condizioni migliori di come li abbiamo ricevuti.

Focus è posto, anche sull'attività teatrale. L'istituto è sponsor del Teatro Stabile di Bolzano che, dopo il Piccolo di Milano, costituisce il secondo Teatro Stabile d'Italia, ed è una delle istituzioni culturali più importanti in Regione. Inoltre, è sponsor ufficiale del Teatro Cristallo nonché dell'attività teatrale del Südtiroler Kulturinstitut (SKI).

## 2) CiviBank

CiviBank, nell'ambito dei propri compiti statuari ed istituzionali, sostiene direttamente iniziative solidali, culturali e sportive, per lo sviluppo della collettività in cui opera, tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni e contributi pubblicitari. Di seguito ne citeremo alcune:

- Sport di squadra

Degni di nota sono i supporti alle squadre di basket locali APU Amici Pallacanestro Udinese e United Eagles Basketball che militano nella serie A2 nazionale e il contributo a favore delle squadre femminili e giovanili satellite. CiviBank sostiene la pallavolo femminile sponsorizzando la squadra Imoco Volley, vincitrice della Coppa Italia 2023.

E' stato inoltre rinnovato il contratto di partnership con Udinese Calcio, storica realtà sportiva che milita in serie A. CiviBank non ha fatto mancare il suo sostegno al mondo del ciclismo supportando l'attività di squadre locali, tra cui l'A.S.D. Rinascita Friuli.

- Altre realtà sportive

CiviBank ha rinnovato il proprio supporto all'atletica leggera sponsorizzando la Maratonina Internazionale "Città di Udine", manifestazione di corsa su strada inserita nel calendario nazionale FIDAL.

Anche il Rally del Friuli Venezia Giulia è tra gli eventi sostenuti nell'anno: oltre ad essere un appuntamento molto atteso dagli appassionati, permette di far conoscere e apprezzare le bellezze della terra friulana a partecipanti e spettatori. CiviBank è stata tra i sostenitori della spadista friulana Mara Navarra, campionessa del mondo di spada 2018 che si sta preparando alla prossima Olimpiade di Parigi: lo sport è un grande veicolo di educazione al rispetto e alla tenacia personale e uno strumento importante per la socialità dei giovani che va valorizzato e supportato

- Economia

La Banca ha rinnovato il suo sostegno al Movimento Turismo del Vino FVG, associazione no profit che conta tra i propri associati le più prestigiose cantine della regione Friuli Venezia Giulia. Con il suo impegno costante il Movimento Turismo del Vino FVG mira ad accrescere il settore enoturistico, che rappresenta una risorsa economica fondamentale per lo sviluppo del territorio e un efficace strumento per la tutela dell'ambiente. Ai turisti del vino, infatti, il Movimento vuole, da una parte, far conoscere più da vicino l'attività e i prodotti delle cantine aderenti, dall'altra offrire un esempio di come si può fare impresa nel rispetto delle tradizioni, della salvaguardia ambientale e dell'agricoltura di qualità.

CiviBank ha sponsorizzato la nuova edizione di "Aria di Friuli Venezia Giulia" la festa del Prosciutto di San Daniele e dei prodotti enogastronomici del Friuli-Venezia Giulia. L'evento, organizzato dal Consorzio del Prosciutto di San Daniele, richiama ogni anno migliaia di visitatori provenienti anche da oltre confine.

L'artigianalità nel settore enogastronomico è un aspetto apprezzato e ricercato, per tale motivo la Banca sponsorizza le attività Etica del Gusto Ets, associazione senza scopo di lucro che raggruppa più di una trentina di

artigiani del Friuli Venezia Giulia, impiegati nei settori della pasticceria, gelateria, panificazione e cioccolateria. Tutti i soci sono accomunati dall'attenzione per l'aspetto etico del lavoro, dalla cura con cui sono scelte le materie prime, di ottima qualità, e dalla lavorazione meticolosa dei prodotti.

CiviBank sostiene l'attività dell'Associazione pordenonese "Sviluppo e Territorio" per ridare competitività al commercio del centro urbano fatto di negozi e botteghe locali che non svolgono solo attività economica, ma rappresentano anche un collante sociale.

- **Cultura e Arte**

CiviBank prosegue nell'attività di valorizzazione della cultura e del patrimonio storico del territorio, nella convinzione che tale impegno abbia un ruolo determinante a livello di impatti anche economici.

La Banca è sponsor di MittelFest, il Festival multidisciplinare (teatro, musica e danza) e internazionale che opera in due direzioni: da un lato come vetrina dello spettacolo dal vivo centroeuropeo in Italia, dall'altro come istituzione culturale radicata nel territorio di Cividale del Friuli. L'Associazione agisce come ponte tra la dimensione nazionale e quella mitteleuropea.

CiviBank ha rinnovato il proprio sostegno alla Fondazione Teatro Nuovo Giovanni da Udine e alla Fondazione Luigi Bon per l'organizzazione della stagione teatrale e musicale.

Scegliendo di essere nuovamente partner di Pordenolegge.it - Festa del libro con gli autori, CiviBank ha ribadito l'importanza del diffondere la cultura a tutti i livelli e promuovere il territorio per contribuire alla crescita sociale e al benessere di chi qui vive e opera.

Hanno beneficiato del sostegno della Banca la Fondazione De Claricini Dornpacher di Moimacco (Udine), per la divulgazione della storia, della cultura e dell'arte locale, e l'Associazione culturale udinese "Vicino Lontano" che organizza l'omonimo Festival con la partecipazione di studiosi, giornalisti, scrittori e artisti di prestigio internazionale che si confrontano tra loro e con il pubblico per analizzare, da punti di vista diversi, i processi di trasformazione in corso nel mondo globalizzato, in campo economico, sociale, culturale e geopolitico, allo scopo di indagarne le ragioni, i meccanismi, i significati, le prospettive.

CiviBank è stata partner del Festival èStoria di Gorizia, caratterizzato da incontri su temi di grande rilevanza con un approccio multidisciplinare. Durante le giornate del Festival si alternano incontri, che mettono a confronto le voci più autorevoli che animano la ricerca e il dibattito storico-culturale internazionale, presentazioni di libri, spettacoli, mostre, proiezioni e testimonianze.

Anche l'Associazione Kulturni Dom di Gorizia ha beneficiato del sostegno della Banca per la sua attività culturale come punto di incontro tra le culture slovena, italiana e friulana locale.

La Banca ha deliberato il proprio contributo all'Associazione culturale Comitato di San Floriano (Illegio di Tolmezzo) per l'organizzazione della mostra "La bellezza della ragione" con capolavori d'arte di provenienza internazionale, che hanno messo in scena sette secoli di bellezza, dal Trecento al primo Novecento.

CiviBank ha inoltre sostenuto l'organizzazione della mostra "Feudatari, cavalieri, crociati. Il castello dei signori di Attems nel Friuli patriarcale" organizzato dalla Società friulana di archeologia presso il Museo Archeologico Nazionale di Cividale del Friuli: un progetto espositivo per condividere il contributo che vent'anni di campagne di scavo hanno offerto alla conoscenza del territorio.

CiviBank ha inoltre sostenuto la realizzazione del calendario (*Lunari*) della Società Filologica Friulana, iniziativa editoriale che fa emergere e divulga l'interessante patrimonio storico del Friuli, e del Movimento Turismo del Vino Friuli Venezia Giulia, con le illustrazioni presentate al 23° Concorso Internazionale di vignette satiriche dedicate al vino.

La tabella di seguito riportata illustra un estratto delle attività di sponsorship/partnership intraprese rispettivamente da Sparkasse e da Civibank nel corso del 2022.

Tabella 54 - Sponsorship

a) Sparkasse

<i>Ambito Economico</i>	
<i>Main sponsor</i>	<i>Sponsor</i>
Fiera di Bolzano Confindustria Trento	Azienda di Soggiorno di Bolzano Global Forum Südtirol Libera Università di Bolzano Südtiroler Führungsforum Südtiroler Wirtschaftsforum Südtiroler Wohnbaumesse Südstern

<i>Ambito Sportivo</i>	
<i>Main sponsor</i>	<i>Sponsor</i>
F.C. Südtirol - Alto Adige	AC Trento
HCB Alto Adige Foxes Sparkasse Challenger Val Gardena Südtirol Assisport Alto Adige – Südtiroler Sporthilfe Sparkasse Alperia – Trophy ITF Future Tour Bolzano	Athletic Club 96 Aquila Basket Trento Olimpia Merano Basket Club Bolzano HC Sterzing Broncos HC Pustertal HC Falcons Matteo Bianchi Ciclista Handball Meran SSV Brixen Handball Pallacanestro Bolzano Sisters FC Gherdeina Ritten Sport Ski World Cup Alta Badia SSV Bozen Volley Südtiroler Laufverein Boulderweltcup Rockmaster Brixen Grand Prix dei Tuffi Trentino Volley Südtiroler Firmenlauf

<i>Ambito Culturale</i>	
<i>Main sponsor</i>	<i>Sponsor</i>
Orchestra Haydn Settimane Musicali Meranesi Südtirol Jazz festival Alto Adige Symphonic Winds	Alchemilla Cortile- Theater im Hof Carambolage Circolo Cittadino Bolzano Filmclub Festival della Bellezza Brixen Classics Merano Arte - edificio Cassa di Risparmio Südtiroler Kulturinstitut Teatro Stabile di Bolzano Teatro Cristallo

b) CiviBank

<i>Ambito Economico</i>	
<i>Main sponsor</i>	<i>Sponsor</i>
	Fast & Furio Sailing Team - 54^ Barcolana Movimento Turismo del Vino FVG Pordenone Fiere Consorzio del Prosciutto di San Daniele Etica del Gusto Associazione Sviluppo e Territorio

<i>Ambito Sportivo</i>	
<i>Main sponsor</i>	<i>Sponsor</i>
	Amici Pallacanestro Udinese Imoco Volley United Eagles Basketball Udinese Calcio Maratonina Udinese Rinascita Friuli Scuderia Friuli ACU Mara Navarra Libertas Sporting Basket School Polisportiva Libertas Martignacco Volley Talmassons

<i>Ambito Culturale</i>	
<i>Main sponsor</i>	<i>Sponsor</i>
	Associazione MittelFest FVG Orchestra - Istituzione musicale e sinfonica del Friuli Venezia Giulia Fondazione Teatro Nuovo Giovanni da Udine Fondazione Pordenolegge Fondazione De Claricini Dornpacher Associazione Kulturni Dom Fondazione Luigi Bon Associazione Vicino Lontano Associazione èStoria Associazione Comitato di San Floriano

Nel 2021 l'importo complessivo erogato nell'ambito delle attività di sponsorship e partnership è stato pari a Euro 715.667 (rispetto a Euro 635.302 nel 2020) come si evince dalla tabella di seguito riportata.

**Tabella 55 - Importi attività di sponsoring/partnership**

<b>Importi attività di sponsoring / partnership</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Importi Sponsoring (IVA inclusa)	<b>1.685.763</b>	<b>715.667</b>	<b>635.302</b>

### Box-Fondazione Cassa di Risparmio.

Rilevante nelle attività promosse per il territorio è il ruolo della **Fondazione Cassa di Risparmio**, costituita nel 1992, che sostiene in particolare quei progetti e iniziative che rispecchiano un interesse generale per la provincia di Bolzano e che possono produrre un effetto di lungo periodo e di ampio beneficio per tutta la collettività. Nel corso del tempo e grazie al suo profondo impegno, la Fondazione si è assicurata un ruolo centrale nella promozione di settori quale l'arte, l'attività culturali, la valorizzazione dei beni ambientali, la ricerca scientifica, l'assistenza alle categorie socialmente deboli, nonché la filantropia, con l'obiettivo di continuare coerentemente su questa strada per lasciare delle tracce importanti a livello provinciale.

Grazie alle erogazioni della Fondazione sono state sottoposte ad opere di conservazione, risanamento e restauro chiese, cappelle, fortezze e castelli nel territorio; contemporaneamente sono stati sostenuti generosamente il settore teatrale e musicale oltre alle numerose esposizioni in musei e gallerie. Anche il settore della formazione, scienza, ricerca e la filantropia hanno beneficiato delle erogazioni della Fondazione, permettendo la riuscita di numerosi progetti e iniziative di respiro provinciale.

Per la lista completa delle organizzazioni e attività che beneficiano dei contributi della Fondazione si rimanda al seguente link: [www.fondazionecassariparmiobz.it](http://www.fondazionecassariparmiobz.it).

— Informativa  
ex art. 8  
del Regolamento  
UE 2020/852  
("Regolamento  
Tassonomia")

# 10 Informativa ex art. 8 del Regolamento n. 2020/852 ("Regolamento Tassonomia")

## 10.1 Quadro normativo e connessi obblighi di disclosure

Il Regolamento Tassonomia emanato in data 18 giugno 2020 rientra tra le iniziative adottate in ambito UE per favorire la transizione verso una finanza sostenibile. Obiettivo della normativa europea è l'implementazione di una tassonomia finalizzata a definire a quali condizioni le attività economiche possano considerarsi ecosostenibili e a stimolare l'ampliamento dei requisiti informativi obbligatori ai fini della redazione della Dichiarazione Non Finanziaria (DNF).

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 8 del Regolamento n. 2020/852 è stato pubblicato il Regolamento Delegato 2021/2178 che precisa il contenuto e la modalità di presentazione delle informazioni che le imprese soggette all'obbligo di predisposizione dell'informativa non finanziaria (DNF) devono comunicare in merito alle attività economiche ecosostenibili e specificando la metodologia per conformarsi a tale obbligo di informativa.

Nello specifico, l'art. 10 del Regolamento Delegato 2021/2178 stabilisce che, dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023, gli enti creditizi comunicano soltanto:

- a) la quota delle esposizioni in attività economiche non ammissibili alla tassonomia e ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali<sup>18</sup>;
- b) la quota delle esposizioni di cui all'articolo 7, paragrafi 1 e 2, nell'ambito dei loro attivi totali ossia:
  - 1. l'ammontare delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali che sono escluse dal calcolo del numeratore e del denominatore degli indicatori fondamentali di prestazione delle imprese finanziarie;
  - 2. l'ammontare dei derivati che sono esclusi dal numeratore degli indicatori fondamentali di prestazione delle imprese finanziarie;
- c) la quota delle esposizioni di cui all'articolo 7, paragrafo 3, nell'ambito dei loro attivi totali ossia l'ammontare dell'esposizioni nei confronti di imprese che non sono assoggettate all'obbligo di pubblicazione della Dichiarazione non finanziaria. Tali esposizioni sono escluse del calcolo del numeratore degli indicatori fondamentali di prestazione delle imprese finanziarie;
- d) le informazioni qualitative di cui all'allegato XI del Regolamento Delegato 2021/2178.

Gli enti creditizi comunicano altresì la quota del loro portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari *on demand* nell'ambito dei loro attivi totali.

### 10.1.1 Identificazione delle attività ecosostenibili

Secondo l'art. 8 del Regolamento Tassonomia, qualsiasi impresa soggetta all'obbligo di pubblicare la DNF deve includere in tale documento, a partire dal 1° gennaio 2022 (vale a dire con riferimento alla informativa relativa al

---

<sup>18</sup> Trattasi degli attivi totali ad esclusione di: Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e Portafoglio di negoziazione

reporting period 2021), apposita informativa su come e in che misura le attività dell'impresa siano associate ad attività economiche considerate "ecosostenibili" ai sensi degli articoli 3 e 9 dello stesso Regolamento.

Nello specifico l'art. 3 del Reg. UE 2020/852 definisce un'attività economica ecosostenibile solo quando l'attività rispetti contemporaneamente i seguenti requisiti:

- contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più degli obiettivi ambientali (di cui all'art.9);
- non arreca un danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali;
- è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia (in linea con le linee guida OCSE e ai principi guida delle Nazioni Unite/ILO su attività economiche e diritti umani);
- è conforme ai criteri di vaglio tecnici fissati dalla Commissione e previsti per ciascun singolo obiettivo ambientale.

L'Art. 9 del Reg. UE 2020/852 individua i seguenti obiettivi ambientali:

1. Mitigazione dei cambiamenti climatici
2. Adattamento dei cambiamenti climatici
3. Uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine
4. Transizione verso un'economia circolare
5. Prevenzione e riduzione dell'inquinamento
6. Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

I criteri di vaglio tecnici per definire se un'attività sta contribuendo ad un obiettivo ambientale e non vi arrechi danni significativi sono demandati a specifici atti delegati adottati dalla Commissione UE. L'atto delegato relativo ai primi due obiettivi ("mitigazione dei cambiamenti climatici" e "adattamento dei cambiamenti climatici") è il Regolamento Delegato 2021/2139 dello scorso 4 giugno 2021 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 9 dicembre 2021.

Come sopra evidenziato con la pubblicazione del Regolamento Delegato 2021/2178 è stato specificato che a partire dal 1° gennaio 2022 occorre comunicare unicamente la proporzione delle attività economiche ammissibili e non ammissibili alla tassonomia UE ("*Attività Ammissibile*") limitatamente agli obiettivi ambientali.

Pertanto, risulta fondamentale distinguere le seguenti definizioni riportate all'art. 1 del Regolamento Delegato 2021/2178:

- "*attività economica ammissibile alla tassonomia*": un'attività economica descritta negli atti delegati adottati che disciplinano nel dettaglio le attività economiche che consentono il raggiungimento dei singoli obiettivi ambientali e non arrecano danno a nessun altro obiettivo ambientale, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi uno o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti in tali atti delegati;
- "*attività economica non ammissibile alla tassonomia*": un'attività economica non descritta negli atti delegati adottati che disciplinano nel dettaglio le attività economiche che consentono il raggiungimento dei singoli obiettivi ambientali e non arrecare danno a nessun altro obiettivo ambientale, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi uno o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti in tali atti delegati;
- "*attività economica allineata alla tassonomia*": un'attività economica che soddisfa i requisiti di cui all'articolo 3 del regolamento (UE) 2020/852 ossia è ammissibile alla tassonomia ed inoltre è conforme ai criteri di vaglio tecnico stabiliti in tali atti delegati.

Il Regolamento Delegato 2021/2139 dello scorso 4 giugno 2021 ha definito i criteri di vaglio tecnico seguendo la classificazione delle attività economiche NACE Revisione 2 definita dal regolamento (CE) n. 1893/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio (rispettivamente Allegato I e Allegato II). Nello specifico per ciascuna attività è riportato:

- la descrizione dell'attività, evidenziando la riconduzione rispetto al codice NACE;
- i criteri di vaglio tecnico per verificare che l'attività contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento dello specifico obiettivo ambientale ed i criteri per verificare che l'attività non arreca danni agli altri obiettivi ambientali.

## 10.2 Informativa ex art. 8 del Regolamento Tassonomia relativa all'esercizio 2022

La Capogruppo non dispone al 31.12.2022 di puntuali informazioni in merito alla classificazione delle attività in coerenza con quanto previsto dal Regolamento Tassonomia. Al riguardo, la Capogruppo ha già avviato una specifica attività progettuale finalizzata, tra le altre, ad un graduale adeguamento alla Regolamento Tassonomia anche in coerenza con le modalità di entrata in vigore previste per gli enti creditizi. Tale progettualità determina degli impatti significativi in termini di risorse richiedendo degli adeguamenti rilevanti nel sistema informativo aziendale; per tale motivo sarà opportuno il coinvolgimento dell'outsourcer informatico Cedacri S.p.A.

Nei prospetti che seguono si riportano le informative quantitative in ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 8 del Regolamento n. 2020/852 e dai connessi Regolamenti attuativi.

### Informativa quantitativa ex art. 8 del Regolamento n. 2020/852 - cd. Regolamento Tassonomia (valori €/mln) – Sezione Obbligatoria

		<i>Ammontare complessivo</i>	<i>% rispetto al totale delle attività</i>
(A)	Attività finanziarie per cassa complessive	16.604	
(B)	Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali (-)	5.802	34,94%
(C)	<b>Totale attività considerate per il calcolo della quota di attività ammissibili alla tassonomia (A-B) – Total Covered Assets</b>	10.802	65,06%
<b>Poste escluse di default dalla verifica di ammissibilità</b>			
(D1)	Valori dei derivati di copertura e di negoziazione	62	0,37%
(D2)	Valore del portafoglio di negoziazione (esclusi i derivati) facendo riferimento alla voce dell'attivo 20 a)	46	0,27%
(E)	conti correnti ed i depositi liberi verso banche	85	0,51%
(F)	Esposizioni verso soggetti non assoggettati all'obbligo di predisposizione della DNF	5.521	33,25%
<b>Poste incluse nella verifica di ammissibilità</b>			
		<i>Ammontare complessivo</i>	<i>% rispetto al totale delle attività</i>
(G)	Esposizioni verso soggetti assoggettati all'obbligo di predisposizione della DNF	405	2,44%
(H)	Esposizioni verso famiglie	4.148	24,98%
	- di cui prestiti per acquisto e ristrutturazione immobili	2.857	17,21%
	- di cui prestiti personali (crediti al consumo)	1.291	7,77%
(I)	Prestiti e anticipi verso autorità pubbliche	51	0,31%
(J)	Altre esposizioni (OICR, contratto di capitalizzazione)	485	2,92%
(K)	<b>Totale attività finanziarie poste alla verifica di ammissibilità alla tassonomia (G+H+I + J)</b>	<b>5.089</b>	<b>30,65%</b>
<b>Quota delle esposizioni in attività economiche ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro Total Covered Assets</b>		<b>N/A*</b>	
<b>Quota delle esposizioni in attività economiche non ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro Total Covered Assets</b>		<b>N/A*</b>	

\*La Capogruppo non dispone informazioni puntuali dalle controparti verso cui detiene esposizioni che consentono di determinare la quota delle esposizioni in attività economiche ammissibili e non ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali

Su base volontaria, in assenza di specifiche informazioni acquisite dalle controparti, la Capogruppo attraverso l'adozione di specifiche assunzioni ha provveduto a determinare la quota delle esposizioni in attività economiche ammissibili e non ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali. In particolare, nel caso si adottassero criteri di ammissibilità alla tassonomia basati, per le esposizioni verso imprese che pubblicano le informazioni non finanziarie, sull'utilizzo delle informazioni dalle stesse pubblicate con riferimento alla data del 31.12.2021 in merito alla quota di ricavi ammissibili<sup>19</sup> e contestualmente si considerassero integralmente i prestiti concessi alle famiglie per acquisto e ristrutturazione immobili, la quota delle esposizioni in attività economiche ammissibili alla tassonomia risulterebbe pari a circa 28%.

<sup>19</sup> Per le esposizioni rappresentate da titoli del portafoglio bancario sono stati considerati ammissibili esclusivamente le obbligazioni cd. "green bond" e le quote di OICR classificate nella categoria ex art. 8 o 9 del "Regolamento SFDR".

*Informativa quantitativa ex art. 8 del Regolamento n. 2020/852 – cd. Regolamento Tassonomia (valori €/mln) – Sezione Volontaria*

<i>Quota delle esposizioni in attività economiche ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali *</i>	<b>27,6%</b>
<i>Quota delle esposizioni in attività economiche non ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali *</i>	<b>19,52%</b>

\* La quota viene determinata sul totale delle attività finanziarie escluse le esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali.

Come sopra evidenziato, nell'ambito delle attività progettuali finalizzate anche ad acquisire in modo maggiormente puntuali per conformarsi a quanto richiesto dal Regolamento Tassonomia, ha acquisito da un info provider specifiche informazioni sulla categoria energetica degli immobili a garanzia (cd. "APE"). Pertanto, qualora si si adottino criteri di ammissibilità maggiormente restrittivi, volti a considerare per i prestiti concessi alle famiglie per acquisto e ristrutturazione immobili esclusivamente quelli aventi un immobile a garanzia con classe energetica A<sup>20</sup>, la quota ammissibile risulterebbe pari a 8,0%.

Le suddette stime risentono dell'esclusione delle esposizioni verso imprese che non pubblicano informazioni non finanziarie che, come noto, rappresentano una parte significativa delle attività aziendali (circa il 33%). È stato, infatti, effettuato un calcolo della quota ammissibile inserendo al numeratore anche le esposizioni nei confronti delle imprese non finanziarie che non sono soggette all'obbligo di informativa non finanziaria e presentano un codice NACE ricompreso tra quelli enucleati nel Regolamento UE n. 2021/2139. In tale contesto la quota ammissibile alla tassonomia è pari a 24,4%.

*Informativa quantitativa ex art. 8 del Regolamento n. 2020/852 – cd. Regolamento Tassonomia (valori €/mln) – Sezione Volontaria*

	Escluse le esposizioni verso imprese che non pubblicano DNF	Incluse le esposizioni verso imprese che non pubblicano DNF
Quota delle esposizioni in attività economiche ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali **	<b>8,0%</b>	<b>24,4%</b>
Quota delle esposizioni in attività economiche non ammissibili alla tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali **	<b>39,09%</b>	<b>73,82%</b>

\*\* Adozione di criteri maggiormente restrittivi descritti nel par. 10.2.1 per approssimare l'ammontare delle attività che consentono il raggiungimento degli obiettivi ambientali di mitigazione e/o adattamento al cambiamento climatico e non arrecano danno a nessun altro obiettivo ambientale.

La quota viene determinata sul totale delle attività finanziarie escluse le esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali

## 10.2.1 Criteri adottati per la predisposizione dell'informativa quantitativa

Per conformarsi quanto più possibile alle richieste informative si evidenzia preliminarmente che sono stati adottati i seguenti criteri per la definizione del perimetro delle attività finanziarie:

- adozione del perimetro di consolidamento prudenziale in conformità a quanto previsto dalla CRR;
- focalizzazione sulle attività per cassa di bilancio escludendo le esposizioni fuori bilancio;
- rilevazione degli impieghi/finanziamenti al valore lordo contabile;
- rilevazione dei titoli al costo ammortizzato al valore lordo contabile;
- rilevazione delle attività finanziarie al fair value al valore di bilancio (fair value);
- rilevazione delle partecipazioni al valore di bilancio.

<sup>20</sup> Per le esposizioni della controllata CiviBank, in assenza di specifiche informazioni, è stata adottata come proxy la stessa percentuale rilevata dalla Capogruppo.

Con riferimento al sopra definito perimetro delle attività finanziarie sono state individuate le poste da escludere rappresentate dalle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali. A tale riguardo, è stata sfruttata la portafogliazione già utilizzata per soddisfare i dettagli informativi previsti nella Nota integrativa al bilancio.

Successivamente sono state identificate le poste da escludere dalla verifica di ammissibilità alla tassonomia rappresentate da:

- a) il valore dei derivati sia di copertura sia di negoziazione;
- b) il valore del portafoglio di negoziazione (esclusi i derivati) facendo riferimento alla voce dell'attivo 20 a);
- c) i conti correnti ed i depositi liberi a vista verso banche rilevati nella voce 40 dell'attivo;
- d) i finanziamenti, i titoli e le partecipazioni nei confronti di imprese che non sono tenute alla redazione della Dichiarazione non Finanziaria.

Per l'identificazione delle esposizioni di cui al precedente punto d), si è provveduto in via preliminare ad escludere tutte le poste verso controparti appartenenti ai Settori delle Famiglie (SAE 600, 614, 615, 768, 769, 772, 773, 774) e delle Amministrazioni Locali (SAE 120, 121, 173-178, 708, 709).

Successivamente, partendo dall'elenco fornito dalla Consob dei soggetti che pubblicano la DNF, sono stati identificati i soggetti nei confronti dei quali il Gruppo detiene delle esposizioni.

Una volta rilevato il valore complessivo delle esposizioni nei confronti delle imprese che pubblicano la DNF, per differenza, è stato determinato il valore delle esposizioni delle imprese che non pubblicano la DNF. Pertanto, sulla base di quanto previsto nel Regolamento Delegato 2021/2178, si presume che i soggetti che non pubblicano la DNF non rispettino i requisiti per poter considerare le relative esposizioni "ecosostenibili". Considerate le caratteristiche della Capogruppo e la sua focalizzazione nel settore delle Piccole e Medie Imprese tale approccio risulta evidentemente penalizzante con riferimento al calcolo della quota delle attività ammissibili alla tassonomia.

Per quanto attiene al portafoglio di negoziazione si fa presente che lo stesso è rappresentato nella quasi totalità dagli investimenti riferibili al fondo pensione gestito internamente della Capogruppo<sup>21</sup>. Al riguardo, la Capogruppo non ha definito specifiche strategie di investimento in asset ammissibili alla tassonomia, ancorché saltuariamente ed in modo non strutturato siano stati acquistati titoli quali *Green Bonds*, *SLBs*, ecc.

#### ***Esposizioni verso soggetti assoggettati all'obbligo di predisposizione della DNF ammissibili alla tassonomia***

Con riferimento alle esposizioni nei confronti dei soggetti che predispongono la DNF, si è provveduto a rilevare se tali esposizioni possono essere ammissibili alla tassonomia. A tal fine, si è provveduto a distinguere:

- i finanziamenti verso le imprese non finanziarie. Al riguardo sono state utilizzate le informazioni dalle stesse pubblicate con riferimento alla data del 31.12.2021 in merito alla quota di ricavi ammissibili. Tale quota è stata applicata al valore delle esposizioni al fine di determinare l'ammontare ammissibili;
- le altre esposizioni rappresentate principalmente da titoli negoziati su mercati regolamentati. Al riguardo per la quantificazione della quota ammissibile alla tassonomia sono stati adottati i seguenti criteri:
  - a) sono stati interamente computati i titoli riconducibili ai cosiddetti "green bond";
  - b) non sono stati prudenzialmente computate le azioni/partecipazioni;sono stati computati esclusivamente le quote di OICR conformi all'art. 8 o 9 del Regolamento UE n. 2019/2088 (SFDR).

#### ***Esposizioni verso le famiglie ammissibili alla tassonomia***

Con riferimento alle esposizioni verso controparti appartenenti al settore delle **Famiglie** (SAE 600, 614, 615, 768, 769, 772, 773, 774) sono stati individuati i prestiti garantiti da immobili residenziali aventi come finalità l'acquisto o la costruzione di immobili. In assenza di specifiche informazioni nel sottosistema informativo per valutare

---

<sup>21</sup> L'ammontare del portafoglio di negoziazione della controllata CiviBank non è rilevante.

l'allineamento rispetto ai criteri tecnici per gli edifici (cfr. allegato I, punti 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 e 7.7 del Reg. Delegato 2021/2139), è stata definita una *proxy* per quantificare la quota di tali prestiti che potrebbero rispettare i requisiti di ammissibilità. Nello specifico sono state acquisite da un info provider specifiche informazioni sulla categoria energetica degli immobili a garanzia (cd. "APE"). In taluni casi l'informazione in esame è puntualmente acquisita mentre in altri è stimata sulla base di specifici criteri adottati dall'info provider. Sulla base di tale informazione sono state enucleate esclusivamente le esposizioni aventi immobili a garanzia con classe energetica A. Per le esposizioni della controllata CiviBank, in assenza di specifiche informazioni, è stata adottata come proxy la stessa percentuale rilevata dalla Capogruppo.

Per quanto riguarda gli eventuali finanziamenti rappresentati da credito al consumo per l'acquisto di autovetture conformi ai criteri di vaglio tecnico fissati all'allegato I, punto 6.5, del Regolamento delegato 2021/2139, si evidenzia che la Capogruppo non dispone di specifiche informazioni. In ogni caso, si è ritenuto trascurabile il potenziale ammontare ammissibile di tali finanziamenti considerato da un lato il volume complessivo dei finanziamenti concessi alle famiglie per l'acquisto di beni durevoli e dall'altro le percentuali disponibili sul mercato di nuove immatricolazioni di autovetture elettriche/ibride.

Ancorché non siano state computate tra le attività finanziarie in quanto ricondotte contabilmente nella voce di bilancio "Altre attività" si evidenzia che al 31.12.2022 il Gruppo ha acquistato crediti fiscali connessi agli interventi edilizi inquadrabili nel Superbonus e nell'Ecobonus per un ammontare pari a circa euro 145 milioni. Tale ammontare non concorre alla quantificazione della quota ammissibile

***Esposizioni rappresentate da prestiti e anticipi che finanziano l'edilizia residenziale pubblica e altri finanziamenti specializzati alle autorità pubbliche***

È stata condotta un'analisi delle esposizioni verso Amministrazioni locali in virtù della quale non sono emersi specifici prestiti finalizzati al finanziamento dell'edilizia residenziale pubblica conformi ai criteri di vaglio tecnico di cui all'allegato I, punto 7.7, del Reg. Delegato 2021/2139. Di contro, sono stati individuati specifici finanziamenti specializzati alla realizzazione di progetti volti al contenimento del consumo energetico (ad esempio impianti fotovoltaici, idroelettrici, teleriscaldamento, ecc.). Tali ultimi finanziamenti sono stati considerati ammissibili alla tassonomia.

# GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2022
GRI 1 utilizzati	GRI 1: Foundation 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N/A

GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina	Omissioni
<b>GRI 1: Foundation 2021</b>			
<b>Informative generali</b>			
GRI 2: General Disclosures 2021	<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>		
	2-1	Dettagli organizzativi	22; 29
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	23
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	15
	2-4	Revisione delle informazioni	15
	2-5	Assurance esterna	176-178
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	22-29
	2-7	Dipendenti	108-110
	2-8	Lavoratori non dipendenti	108-110
	<b>Governance e gestione dei rischi</b>		
	2-9	Struttura e composizione della Governance	50-53
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	51-52
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	52
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	58-59
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	58-59
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	58-59
	2-15	Conflitti di interesse	73-74
	2-16	Comunicazione delle criticità	67
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	61
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	52
	<b>Politiche di remunerazione</b>		
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	74-77
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	74-77
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	127
	<b>Strategia, politiche e prassi</b>		
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	11-12
	2-23	Impegno in termini di policy	24-25
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	24-25; 138	
2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	40; 67-73	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	89-91	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	78-80	

	2-28	Appartenenza ad associazioni	152	
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	32-34	
	2-30	Contratti collettivi	105-106; 128	
<b>Temî materiali</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Processo per la determinazione dei temi materiali	32-35; 39	
	3-2	Elenco dei temi materiali	36-37; 39	
	3-3	Gestione dei temi materiali	39-40	
<b>Serie economica</b>				
<b>Solidità patrimoniale, finanziaria e reddituale</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	42	
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	47-48	
	201-3	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	113-114	
	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	153	
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	108	
<b>Gestione responsabile della catena di fornitura</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	138	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	142	
<b>Integrità, correttezza e trasparenza</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	80; 83-85	
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	81; 83-84	
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	83-85	
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	77-78	
<b>Fiscalità</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	86-87	
GRI 207: Imposte 2019: Modalità di gestione	207-1	Approccio alla fiscalità	86-89	
	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	86-89	
<b>Innovazione e qualità dell'offerta</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	93-98	
<b>Governance</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	50-56	
<b>Gestione dei rischi</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	70-73	
<b>Politiche di remunerazione e retribuzione</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	126-127	
<b>Inclusività e accesso al credito, Finanza sostenibile</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	100-101	
G4 Financial Services Sector Disclosures 2013	FS7	Valore monetario di prodotti e servizi progettati per offrire un beneficio sociale specifico per ogni linea di business ripartiti per scopo	100-103	
	FS8	Valore monetario di prodotti e servizi progettati per offrire un beneficio ambientale specifico per ogni linea di business ripartiti per scopo	100-103	
	FS14	Iniziative per migliorare l'accesso ai servizi finanziari per le persone svantaggiate	101	

<b>Serie ambientale</b>				
<b>Impatti ambientali</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	145	
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	145	
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	146	
GRI 302: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	148	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	146	
	303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	146	
	303-3	Prelievo totale di acqua per fonte	146	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	147	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	149-150	
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	149-150	
<b>Serie sociale</b>				
<b>Politiche e sostegno all'occupazione</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	105-106	
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Nuove assunzioni e turnover	109-111	
<b>Welfare e qualità della vita in azienda</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	111-112	
GRI 401: Occupazione 2016	401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	12	
	401-3	Congedo parentale	113	
<b>Sicurezza sul lavoro e dei luoghi di lavoro</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	129-130	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	129-130	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	129-130	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	131-134	
	403-9	Infortuni sul lavoro	135	
	403-10	Malattie professionali	135-136	
<b>Formazione e sviluppo professionale</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	114-116	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	117	
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	118-123	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	124	
<b>Diversità e pari opportunità<sup>22</sup></b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	125	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	126	
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	127	
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1	Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	128	
<b>Sostegno per iniziative sociali</b>				

<sup>22</sup> Il seguente tema non è considerato materiale

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	153	
GRI 415: Politica pubblica 2016	415-1	Contributi politici	153	
<b>Tutela e sicurezza dei dati personali</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	99-100	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	91	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	91; 99-100	

# Contatti

La Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano è stata predisposta attraverso la collaborazione delle pertinenti Funzioni aziendali della Capogruppo e delle altre Entità del Gruppo coordinate dal Servizio Organizzazione. La presente Dichiarazione è consultabile e scaricabili sul sito [www.sparkasse.it](http://www.sparkasse.it). Per maggiori informazioni contattare:

Servizio Organizzazione  
Via Cassa di Risparmio 12  
I-39100 Bolzano

Tel. 0471 231171

E-mail: [info@sparkasse.it](mailto:info@sparkasse.it)



Deloitte & Touche S.p.A.  
Via Tortona, 25  
20144 Milano  
Italia

Tel: +39 02 83322111  
Fax: +39 02 83322112  
www.deloitte.it

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

Al Consiglio di Amministrazione della  
Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023 (di seguito "DNF").

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

### Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

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

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© Deloitte & Touche S.p.A.

### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

### Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

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

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

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

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa ex art. 8 del Regolamento UE n. 2020/852 ("Regolamento Tassonomia")" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

  
Enrico Gazzaniga  
Socio



**sparkasse.it**