



**TERRA DI LAVORO  
S. VINCENZO DE' PAOLI**

GRUPPO BCC ICCREA



**REPORT DI  
SOSTENIBILITÀ  
2024**



## Sommario

.....	1
<b>LETTERA AGLI STAKEHOLDERS</b> .....	4
<b>1. IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ</b> .....	8
1.1. La normativa in tema di sostenibilità .....	9
1.2. La Metodologia di rendicontazione.....	10
<b>2 OVERVIEW DELLA BCC TERRA DI LAVORO “S. VINCENZO DE’ PAOLI”</b> .....	20
2.1 Il 2024 in sintesi .....	21
2.2 Il Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA.....	22
2.3 La BCC Terra di Lavoro “S. Vincenzo de’ Paoli” .....	23
2.3.1 Compagine sociale.....	25
2.3.2 Struttura .....	25
2.3.3 Partecipazioni e collaborazioni.....	27
<b>3. PIANO INDUSTRIALE 2025-2027 PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2025</b> .....	29
3.1. Piano industriale del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA .....	29
<b>4. “E”: ENVIROMENTAL L’IMPEGNO PER L’AMBIENTE</b> .....	33
4.1. L’impegno per l’ambiente: cambiamenti climatici e transizione verso un’economia sostenibile e circolare .....	34
4.1. Impatti ambientali.....	35
4.1.1 Consumi energetici della Banca: evoluzione nel triennio .....	35
4.2 Piano di sostenibilità 2025: Ambito Environmental .....	37
<b>5. “S”: SOCIAL LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO</b> .....	39
5.1 Presenza territoriale .....	40
5.2 Il coinvolgimento degli stakeholder .....	41
5.3 Credito e finanziamenti sostenibili.....	43
5.3.1 Finanziamenti a impatto sociale.....	45
5.4 Finanza sostenibile .....	46
5.5 Sviluppo sostenibile del territorio .....	48
5.5.1 Erogazioni liberali e sponsorizzazioni .....	50
5.5.2 Miglioramento dell’accesso ai servizi finanziari a persone svantaggiate.....	51
5.5.3 Catena di fornitura .....	52
5.6 Piano di sostenibilità 2025: Ambito Social .....	53
<b>6. “G”: GOVERNANCE LA CONDOTTA AZIENDALE E LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI</b> .....	55
6.1 Il modello di governance della Banca .....	56
6.2 Etica, trasparenza e integrità aziendale .....	57
6.3 Prevenzione dei reati di corruzione.....	58

6.4	Conformità con Leggi e Regolamenti .....	59
6.4.1	Gestione dei reclami in ambito bancario, finanziario, assicurativo e dei servizi di investimento .....	59
6.5	Privacy dei clienti e sicurezza informatica.....	60
6.6	Antiriciclaggio .....	61
6.7	Diritti umani.....	63
6.8	Risorse umane .....	64
6.8.1	Occupazione .....	64
6.8.2	Programmi di sviluppo.....	65
6.8.3	Riorganizzazioni aziendali e tutele occupazionali .....	65
6.9	Diversità e Inclusione.....	69
6.10	Uguaglianza nelle opportunità e remunerazione.....	69
6.10.1	Gender Pay Gap.....	71
6.11	Valorizzazione del personale .....	71
6.11.1	Formazione del personale.....	72
6.12	Piano di sostenibilità 2025: Ambito Social .....	73
	ALLEGATO 1: EVENTI SOCIALI DELLA BANCA .....	75
	ALLEGATO 2: VICINANZA DELLA BANCA AL TERRITORIO – CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI .....	81
	ALLEGATO 3: VALUTAZIONE PIANO DI SOSTENIBILITA' 2024 - PIANO DI SOSTENIBILITA' 2025 .....	84

# LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Carissimi Soci e gentilissimi Clienti,

la Banca di Credito Cooperativo Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli", banca del territorio, crede fortemente nei valori e nei principi dell'altruismo, del far bene per la propria comunità, preservando la ricchezza anche per le future generazioni, sposando appieno il concetto dell'uso sostenibile e consapevole della ricchezza.

La Banca, credendo fortemente in tali valori, non poteva non essere pronta ad anticipare la normativa, che nonostante non ponesse obblighi di rendicontazione, ha creduto fortemente nella possibilità di intraprendere un percorso virtuoso, tant'è che per il terzo anno ha prodotto il proprio **Report di Sostenibilità**.

La sostenibilità è un principio cardine che ha sempre ispirato il nostro agire, circostanza che trova conferma, tra l'altro, nei dettami dell'art. 2 dello Statuto Sociale. La Banca e la sua forte attitudine e propensione, rispetto le generazioni future, pone al centro delle proprie decisioni la salvaguardia per l'ambiente, preservando ricchezza per il prossimo, evitando di utilizzare le risorse e le fonti, di qualunque entità, in modo egoistico e disinteressato, coltivando invece il principio della consapevolezza e dell'uso coscienzioso dei beni.

Il paradigma ESG è ora il riferimento chiave per misurare e valutare l'impegno concreto delle organizzazioni rispetto al tema della sostenibilità:

- la componente ambientale (E) riguarda il modo in cui un'impresa gestisce le risorse naturali, le emissioni, l'energia e il cambiamento climatico;
- la dimensione sociale (S) comprende il rispetto dei diritti umani, le condizioni di lavoro, l'inclusione, la parità di genere e il rapporto con le comunità;
- infine, il pilastro della governance (G) si riferisce a temi come la struttura di governo societario, la trasparenza, l'etica e la responsabilità nei processi decisionali.

Questi tre ambiti sono ormai considerati imprescindibili per valutare la performance complessiva, la resilienza e la credibilità di un'organizzazione.

Ad oggi la piena integrazione dei fattori ESG nella strategia aziendale non rappresenta più una scelta opzionale, bensì un vero indicatore di solidità e competitività a lungo termine. In questa prospettiva, la BCC Terra di Lavoro è da sempre fortemente radicata e attiva su tutti e tre i pilastri ESG, nella convinzione che solo un approccio equilibrato tra ambiente, responsabilità sociale e buon governo possa generare valore condiviso e duraturo per tutti gli stakeholder. Questo impegno verrà approfondito nei successivi capitoli, attraverso un'analisi concreta delle azioni intraprese dalla Banca e dei risultati ottenuti, a testimonianza di una coerenza profonda tra missione cooperativa, cultura territoriale e responsabilità futura.

In questo contesto si colloca con coerenza l'impegno della Banca, che già da anni ha scelto, in modo volontario, di avviare un percorso di rendicontazione trasparente dei propri impatti, integrando valori sociali, ambientali e di governance nella propria missione cooperativa. Un impegno che si rafforza e si consolida oggi, alla luce della nuova regolamentazione europea, senza stravolgere ma anzi valorizzando un approccio che è da sempre parte integrante della propria identità.



Il Report di Sostenibilità, quindi, mette nero su bianco azioni e comportamenti, col fine non solo di misurare i risultati raggiunti, bensì di prendere coscienza del punto dal quale ripartire per poter fare sempre di più e meglio.

Dal punto di vista sociale e macroeconomico ci troviamo ad affrontare un contesto globale incerto, dove fattori esterni potrebbero avere un impatto significativo sulle strategie di sostenibilità e di responsabilità aziendale. Le recenti vicende internazionali, come l'elezione di Trump e le sue politiche volte a ridurre gli impegni ambientali e sociali degli Stati Uniti, hanno creato preoccupazioni sulle possibili implicazioni per il futuro delle normative internazionali e delle alleanze in ambito ESG. Se a ciò aggiungiamo le sfide geopolitiche, come il conflitto in Ucraina e le tensioni economiche globali, diventa evidente come la Banca debba essere sempre più pronta ad adattarsi a un panorama in rapido cambiamento, mantenendo saldi i suoi principi di responsabilità e sostenibilità.

La BCC Terra di Lavoro, da sempre vicina alle famiglie e ai piccoli imprenditori, segnati sempre più dalla compressione del potere d'acquisto, non ha esitato a prestare attenzione ai bisogni dei propri clienti, dimostrando effettivamente che ciò che contraddistingue la Banca è l'altruismo inteso nell'accezione di preservare la ricchezza a favore delle future generazioni.

Nel tempo l'impegno della Banca si è concretizzato in numerose iniziative significative:

- i. in tema ambientale, installazione di impianti fotovoltaici, acquisto di veicoli a basso impatto ambientale, nonché politiche interne volte alla riduzione dei consumi energetici, di carta e alla digitalizzazione dei processi.
- ii. nel sociale, con il sostegno a progetti educativi, culturali e sportivi sul territorio, donazioni a enti no-profit e strutture sanitarie, erogazione di borse di studio per studenti meritevoli, azioni a favore dell'inclusione finanziaria e del microcredito, finanziamenti agevolati per interventi di efficientamento energetico.
- iii. in ambito governance, con l'adozione di modelli organizzativi ispirati alla trasparenza, alla partecipazione attiva dei Soci, alla parità di genere e alla formazione continua del personale.

L'approccio ESG della Banca non si limita a una dichiarazione d'intenti, ma è pienamente operativo e si riflette nelle scelte strategiche, nei prodotti offerti, nei rapporti con il territorio e nella cultura aziendale.

Questo percorso volontario di rendicontazione, responsabilità e dialogo ha posto le basi per affrontare con piena consapevolezza la transizione normativa verso la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, alla quale la Banca guarda con attenzione pur non rientrando ancora negli obblighi immediati.

Difatti l'obiettivo principale della CSRD è quello di:

1. migliorare la trasparenza per sostenere la transizione verso un'economia sostenibile
2. incoraggiare l'integrazione di pratiche sostenibili nei modelli di business delle imprese
3. garantire che le informazioni siano affidabili e comparabili attraverso l'uso di standard condivisi.

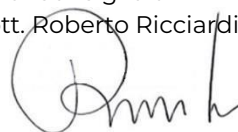
Attraverso la redazione del documento in esame, si conferma ancora una volta la capacità della Banca non solo di stare al passo con le novità normative, ma addirittura di saper anticipare e cogliere con giusto spirito di adattamento i cambiamenti anche legislativi che si presentano, con intrinseca e innata abilità di non subire le dinamiche esogene, bensì di coglierne le opportunità che di volta in volta si presentano. In effetti il documento è di per sé già rispondente alle novità legislative, accogliendo e adattando contenuti e tematiche agli sviluppi insiti nella normativa in approvazione.

Come Banca di comunità, riconosciuta e credibile, vogliamo continuare ad affiancare i nostri territori, nelle emergenze e nella quotidianità, intensificando l'azione verso le fasce più deboli ed esposte e le giovani generazioni, il sostegno alle scuole e lo sforzo dedicato a educazione finanziaria e sostenibilità, l'attenzione alle nostre persone.

Abbiamo la forza, le competenze, gli strumenti giusti per farlo e per affrontare e superare, insieme a tutti Voi, le grandi sfide che ci attendono.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Dott. Roberto Ricciardi



## La Nostra Visione: Impegno, Inclusione, Futuro

Gentilissimi Soci e Clienti,

con grande soddisfazione vi presentiamo i risultati di questo nuovo Report di Sostenibilità 2024, che non è solo una testimonianza dell'impegno costante che la nostra Banca pone verso le tematiche ESG, ma anche dei progressi compiuti in ambito sociale, con particolare attenzione alla valorizzazione della nostra risorsa più importante: *le persone*.

Un elemento centrale del nostro percorso di sostenibilità è rappresentato dall'evoluzione della composizione del personale, che dal 2022 ad oggi ha registrato una crescita costante e significativa. Nel 2022 la Banca contava complessivamente 81 dipendenti, di cui 38 donne e 43 uomini. Nel 2023 il numero è salito a 84 unità, mantenendo stabile la percentuale di componente femminile. Nel 2024 la crescita è proseguita, raggiungendo i 91 dipendenti complessivi, con 41 donne e 50 uomini. A oggi, aprile 2025, possiamo confermare il consolidamento di questo andamento positivo, con una forza lavoro che ha raggiunto quota 94, aumentata del 16% e composta da 44 donne e 50 uomini.

Questo sviluppo non solo testimonia la solidità e il dinamismo della nostra realtà aziendale, ma rappresenta anche un chiaro segnale del costante impegno verso una maggiore inclusività e una più equa rappresentanza di genere all'interno della nostra organizzazione. Analizzando la variazione percentuale dei dipendenti dal 2022 ad oggi, infatti, osserviamo che la presenza femminile, quello meno rappresentato, è aumentata del 15,8%, passando da 38 a 44 donne, con un incremento consistente che, mantenendo alta e costante l'incidenza percentuale del genere (47%), testimonia il nostro impegno nel promuovere un ambiente lavorativo sempre più equilibrato e inclusivo.

L'obiettivo del prossimo futuro è quello di rafforzare la rappresentanza di genere nei ruoli apicali, aspetto che negli ultimi anni ha subito contraccolpo dovuto alla fuoriuscita di ben 5 storiche collaboratrici che ricoprivano ruoli di responsabilità. A supporto di questo obiettivo, si inserisce con forza strategica il programma "**Leadership al Femminile**", volto a valorizzare il talento interno e a promuovere percorsi di crescita professionale per le nostre collaboratrici. Si tratta di un percorso strutturato, concepito per promuovere la crescita professionale delle nostre dipendenti attraverso la valorizzazione del talento femminile, in un'ottica meritocratica e nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità. Il programma ha coinvolto quattro dipendenti – due in posizioni senior e due in ruoli junior – offrendo loro un supporto mirato attraverso attività di mentoring, formazione specialistica e occasioni di confronto e networking. Il nostro obiettivo è chiaro: rafforzare le competenze di leadership e favorire un accesso più ampio e consapevole a ruoli di responsabilità. Un'iniziativa che ha avuto un impatto positivo non solo sulle partecipanti, ma sull'intera organizzazione, contribuendo a diffondere una cultura aziendale sempre più equa, inclusiva e orientata alla valorizzazione del merito.

In linea con l'attenzione che la Banca riserva alle proprie persone, nel 2024 si è tenuto a Siena la prima **Convention aziendale**, un importante momento di confronto che ha coinvolto tutte le aree e i livelli dell'organizzazione. L'incontro ha rappresentato un'occasione significativa per rafforzare il legame tra la Banca e i suoi collaboratori, promuovendo la condivisione di buone pratiche e stimolando un'evoluzione continua del nostro ambiente di lavoro e dei modelli operativi. Un dialogo aperto e costruttivo che ha posto le basi per lo sviluppo di nuove iniziative e per il consolidamento di una visione condivisa e sostenibile del nostro futuro.



A conferma della volontà di investire nel benessere interno, è stata introdotta la nuova figura del **Responsabile Risorse Umane**, che ha il primario compito di presidiare la qualità delle relazioni lavorative e favorire un clima aziendale sereno, collaborativo e motivante. Il Responsabile HR svolge oggi un ruolo chiave nella promozione di iniziative volte al miglioramento della comunicazione interna, allo sviluppo dei talenti, alla formazione continua e all'equilibrio tra vita privata e professionale. Un presidio che rafforza ulteriormente la coesione organizzativa e supporta attivamente le nostre persone nel loro percorso professionale.

Questa nuova risorsa si è fatta già promotrice di una serie di iniziative volte a migliorare il dialogo e la comunicazione tra i dipendenti e la direzione, affinché il nostro ambiente di lavoro possa essere sempre più collaborativo, positivo e produttivo. In questo contesto, il supporto alle persone non si limita alla sfera professionale, ma si estende anche a temi legati al bilanciamento vita-lavoro e al benessere psicofisico dei collaboratori.

A luglio 2024 si è conclusa la sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di categoria, scaduto a dicembre 2022. Un passaggio significativo, che ha posto al centro la tutela dei lavoratori, concretizzandosi nel riconoscimento di un incremento medio delle retribuzioni pari al 15% e che introduce significative misure in favore dell'equilibrio vita-lavoro, tra cui la riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti a partire da luglio 2025.

La nostra Banca, in coerenza con questi sviluppi, si sta attivamente preparando per recepire e attuare quanto previsto dal nuovo accordo, impegnandosi a garantire un'implementazione efficace e partecipata.

Tra le proposte in valutazione, promosse dalla Governance aziendale e particolarmente caldeggiate dal Presidente Ricciardi, è allo studio anche quella della c.d. "settimana corta", che prevede un leggera estensione dell'orario di lavoro nei primi 4 giorni della settimana, compensata dalla suddetta riduzione dell'orario settimanale prevista dal nuovo CCNL, per consentire l'uscita anticipata il venerdì pomeriggio, promuovendo così un miglior bilanciamento tra sfera lavorativa e personale. Tutto ciò sarà possibile solo ed esclusivamente se si riuscirà a preservare la continuità e la qualità del servizio a Soci e Clienti.

I risultati descritti confermano il valore delle azioni intraprese e la coerenza della nostra visione: una Banca solida, responsabile e orientata al futuro, che investe nel capitale umano e agisce nel rispetto dei principi di equità, inclusione e sostenibilità.

Siamo certi che, proseguendo su questa strada, continueremo a generare valore condiviso, a beneficio non solo della nostra comunità aziendale, ma anche del territorio, dei Soci e dei Clienti che ogni giorno ci rinnovano la loro fiducia.

Il Direttore Generale  
A. Frabese



# 1. IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ



## 1.1. La normativa in tema di sostenibilità

Negli ultimi decenni, il concetto di sostenibilità è diventato un pilastro fondamentale delle politiche economiche, ambientali e sociali a livello globale. Governi, istituzioni internazionali e imprese sono stati così progressivamente chiamati a ridefinire le proprie strategie e modelli di sviluppo alla luce di sfide sempre più urgenti, come il cambiamento climatico, la perdita di biodiversità, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali. La sostenibilità, da principio ispiratore, si è evoluta diventando un elemento imprescindibile per la pianificazione del futuro, affermandosi come valore trasversale capace di orientare decisioni, investimenti e comportamenti.

In questo contesto, si inserisce un percorso normativo e culturale che, pur trovando un'accelerazione significativa negli ultimi anni, ha radici più datate e consolidate di quanto comunemente si creda: la sostenibilità e l'economia circolare, infatti, non sono concetti recenti bensì il frutto di un lungo percorso culturale, scientifico e normativo che ha radici profonde.

Già a partire dagli anni '80, la crescente attenzione dell'opinione pubblica, dei governi e delle organizzazioni internazionali nei confronti delle problematiche ambientali e sociali ha stimolato la nascita di un dibattito globale. Un momento fondamentale di questo cammino è stato il **1987**, con la pubblicazione del **Rapporto Brundtland** da parte della Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo delle Nazioni Unite, in cui viene definito per la prima volta il concetto di sviluppo sostenibile, inteso come *"... uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri."*

Tale definizione poggia su tre dimensioni imprescindibili – *economica, ambientale e sociale* – che devono coesistere in equilibrio affinché si possa garantire un futuro in cui le risorse siano utilizzate in modo responsabile, equamente distribuite e senza compromettere la capacità del Pianeta di sostenere la vita e il progresso.

Nel corso del tempo, questa visione ha acquisito una centralità crescente nel dibattito politico e istituzionale globale, culminando nel 2015 con l'adozione da parte dell'ONU dell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**. Questo documento rappresenta una pietra miliare per la governance mondiale, in quanto delinea *17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)* e *169 target*, che riguardano ambiti cruciali come la lotta alla povertà e alla fame, l'istruzione di qualità, l'uguaglianza di genere, la salute, il lavoro dignitoso, la lotta al cambiamento climatico e la giustizia sociale. L'Agenda 2030 ha assunto valore strategico anche per il settore privato, guidando imprese e istituzioni a integrare progressivamente criteri **ESG** (Environmental, Social, Governance) nei propri modelli organizzativi.

Il modello ESG si afferma quale fulcro principale per determinare l'impegno profuso da parte delle diverse organizzazioni nei confronti dei temi concernenti la sostenibilità intesa nelle tre diverse dimensioni.

Analizzando invece il contesto europeo che regola il mercato di riferimento, emerge che questa consapevolezza ha trovato una traduzione concreta nel **Green Deal Europeo**, lanciato dalla Commissione Europea nel 2019 come piano di crescita sostenibile volto a raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Il Green Deal ha segnato una vera e propria rivoluzione normativa e industriale, prevedendo un profondo ripensamento delle politiche su clima, energia, agricoltura, mobilità, economia circolare e biodiversità. Accanto a ciò, l'Unione Europea ha rafforzato il proprio impegno anche sul fronte della finanza sostenibile, attraverso l'adozione di una serie di regolamenti mirati a indirizzare i capitali verso attività realmente sostenibili.

In questo quadro si inserisce il **Regolamento SFDR** (Sustainable Finance Disclosure Regulation), entrato in vigore nel 2021, che obbliga gli attori finanziari a dichiarare in che modo integrano i rischi e i fattori di sostenibilità nei processi decisionali di investimento, classificando i prodotti in base al loro grado di impegno ESG. Ad esso si affianca la **Tassonomia UE**, introdotta nel 2020, che si traduce in una vera e propria "enciclopedia tecnica" che classifica le attività economiche considerate ambientalmente sostenibili in base a criteri scientifici rigorosi e a sei obiettivi ambientali, tra cui la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici, l'uso sostenibile delle risorse e la transizione verso un'economia circolare.

Parallelamente, si è evoluto anche il quadro normativo sulla rendicontazione di sostenibilità. Inizialmente, con la **Direttiva 2014/95/UE (NFRD)**, recepita in Italia con il **D.Lgs. 254/2016**, le grandi imprese di interesse pubblico con più di 500 dipendenti erano tenute a redigere la Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria (DCNF), incentrata su aspetti ambientali, sociali, diritti umani, anticorruzione e diversità negli organi aziendali. Questo primo passo, seppur significativo, ha evidenziato nel tempo alcuni limiti, soprattutto in termini di confrontabilità, qualità e copertura dei dati.

Per rispondere a queste criticità, nel dicembre 2022 l'Unione Europea ha approvato la nuova **Direttiva 2022/2464/UE**, nota come **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive), che segna una svolta epocale. La CSRD amplia notevolmente il perimetro dei soggetti obbligati alla rendicontazione, stabilisce nuovi standard comuni (gli "ESRS" - European Sustainability Reporting Standards sviluppati da EFRAG, European Financial Reporting Advisory Group, l'organismo di advisory della Commissione europea nel campo del reporting aziendale), la CSRD enfatizza in particolare il principio di Doppia Materialità, secondo il

quale le aziende devono rendicontare non solo su come i fattori ESG influenzino le loro operazioni e la loro performance finanziaria, ma anche su come le loro attività impattino su ambiente e società. Non si tratta più di semplici dichiarazioni volontarie, ma di veri e propri documenti strategici, integrati nella relazione sulla gestione e redatti secondo criteri armonizzati, digitalizzati e accessibili.

La CSRD prevede una graduale entrata in vigore, con un'estensione progressiva del campo di applicazione:

- a partire dall'esercizio 2024 (con pubblicazione nel 2025), l'obbligo si applica alle imprese già soggette alla NFRD, ossia grandi imprese quotate o di interesse pubblico con più di 500 dipendenti.
- dal 2025 (report 2026), la rendicontazione sarà estesa a tutte le grandi imprese con almeno due dei seguenti requisiti: oltre 250 dipendenti, fatturato superiore a 40 milioni di euro, oppure totale attivo superiore a 20 milioni di euro.
- dal 2026 (report 2027), l'obbligo coinvolgerà anche le PMI quotate, con possibilità di opt-out fino al 2028.
- infine, a partire dal 2028 (con pubblicazione nel 2029), la Direttiva si estenderà anche alle imprese extra-UE che realizzano oltre 150 milioni di euro di fatturato nell'Unione e dispongono di una succursale o filiale significativa all'interno del territorio europeo.

La logica sottesa alla CSRD non è meramente adempitiva: si tratta di un cambio di paradigma che richiede alle imprese di integrare la sostenibilità nelle strategie aziendali, nella governance e nei processi decisionali, nonché di assumersi la piena responsabilità del proprio impatto ambientale e sociale.

Contestualmente, la Commissione Europea ha promosso anche la **Direttiva CSDDD** (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), che introduce per le grandi imprese - e in alcuni casi per le PMI ad alto rischio - l'obbligo di effettuare una due diligence obbligatoria su tutta la catena del valore, con riferimento al rispetto dei diritti umani, della tutela ambientale e dei principi etici. Le imprese dovranno individuare, prevenire, mitigare e rendicontare eventuali impatti negativi derivanti dalle proprie attività dirette o indirette.

Tra le più recenti modifiche normative nel campo della rendicontazione di sostenibilità, il 26 febbraio 2025 la Commissione Europea ha presentato il **Pacchetto Omnibus**, un insieme di proposte volte a semplificare le normative esistenti, in particolare le sopra menzionate CSRD e CSDDD, con l'obiettivo di stimolare la competitività e ridurre gli oneri amministrativi per le imprese.

Tra le principali modifiche proposte alla CSRD, si evidenzia la riduzione dell'ambito di applicazione, limitando l'obbligo di rendicontazione alle aziende con più di 1.000 dipendenti e un fatturato superiore a 50 milioni di euro o un attivo patrimoniale oltre i 25 milioni di euro. Questa misura esclude circa l'80% delle aziende precedentemente coinvolte, concentrando gli obblighi sulle imprese di maggiori dimensioni.

Inoltre, il Pacchetto prevede il posticipo di due anni degli obblighi di rendicontazione per le aziende attualmente soggette alla CSRD, spostando la scadenza al 2028. È stata anche introdotta la possibilità di una rendicontazione volontaria per le aziende escluse dall'obbligo, attraverso l'adozione di uno standard volontario (VSME), al fine di limitare le informazioni richieste alle PMI nelle catene del valore delle grandi aziende.

Nel corso del mese di Aprile 2025, gli Stati membri hanno approvato la proposta della Commissione Europea di rinviare l'applicazione degli imminenti obblighi relativi alla rendicontazione di sostenibilità previsti nel **Pacchetto Omnibus delle misure di semplificazione**.

L'intero quadro normativo sopra delineato risponde a una visione condivisa: la transizione sostenibile non è più un'opzione, ma una necessità, e l'impresa - anche quella finanziaria - è chiamata a svolgere un ruolo proattivo.

## 1.2 La Metodologia di rendicontazione

Gli European Sustainability Reporting Standards costituiscono il quadro tecnico di riferimento che specifica quali informazioni le imprese devono divulgare relativamente agli impatti, ai rischi e alle opportunità legati ai temi ESG: le aziende sono chiamate, quindi, a rendicontare sulla base di standard comuni e vincolanti. Il 31 luglio 2023 è stato adottato l'Atto Delegato contenente il primo set di ESRS. La BCC Terra di Lavoro ha redatto il presente **Report di sostenibilità 2024** in conformità ai principi e ai requisiti generali.

In particolare, gli ESRS introducono requisiti informativi dettagliati per un'ampia serie di argomenti di sostenibilità, strutturati intorno a fattori ambientali, sociali e di governance. Gli standard pongono l'accento sulle informazioni prospettiche per valutare le strategie di sostenibilità a lungo termine delle imprese.

Gli ESRS contengono **due standard trasversali**, che si applicano a tutte le questioni di sostenibilità, e **dieci principi tematici**.

## Standard trasversali

### ESRS 1: Requisiti generali

- Questo standard descrive la struttura generale dell'ESRS, stabilendo i requisiti generali per la preparazione e la presentazione di report di sostenibilità conformi.

### ESRS 2: Informazioni generali

- Il secondo principio trasversale stabilisce gli obblighi per una rendicontazione generale su aree quali la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità.

## Principi ambientali

- 5 standard ambientali:
  - Climate change
  - Pollution
  - Water and marine resources
  - Biodiversity and ecosystems
  - Resources use and circular economy

## Principi sociali

- 4 standard sociali:
  - Own Workforce
  - Workers in the value chain
  - Affected communities
  - Consumers and end-users

## Principi di Governance

- 1 standard di governance:
  - Business Conduct.








Di seguito si riporta una tabella di confronto tra gli Ambiti DNF e gli standard ESRS.

GOAL	GOAL-TARGET	AMBITO DCNF (D.LGS. 254/2016)	ESRS
	<p align="center"><b>Tutti i target in modo trasversale</b></p>	<p>Tutti gli ambiti</p>	<p>ESRS 2 - General disclosure</p>
	<p><b>1.1</b> Eliminare la povertà estrema per tutte le persone in tutto il mondo.  <b>1.2</b> Ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni in base alle definizioni nazionali.  <b>1.3</b> Applicare a livello nazionale sistemi adeguati e misure di protezione sociale per tutti, includendo i livelli minimi.  <b>1.4</b> Assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i poveri e i vulnerabili, abbiano uguali diritti riguardo alle risorse economiche, così come l'accesso ai servizi di base, la proprietà e il controllo sulla terra e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, adeguate nuove tecnologie e servizi finanziari, tra cui la microfinanza.  <b>1.5</b> Costruire la resilienza dei poveri e di quelli in situazioni vulnerabili e ridurre la loro esposizione e vulnerabilità ad eventi estremi legati al clima e ad altri shock e disastri economici, sociali e ambientali.</p>	<p>Inclusione e coesione sociale</p>	<p>ESRS S3 – Comunità interessate</p>
	<p><b>2.1</b> Eliminare la fame e assicurare a tutte le persone, l'accesso a un'alimentazione sicura, nutriente e sufficiente.  <b>2.2</b> Eliminare tutte le forme di malnutrizione, e soddisfare le esigenze nutrizionali di ragazze adolescenti, in gravidanza, in allattamento e delle persone anziane.  <b>2.3</b> Raddoppiare la produttività agricola e il reddito dei produttori di alimenti su piccola scala, in particolare le donne, le popolazioni indigene, le famiglie di agricoltori, pastori e pescatori, anche attraverso l'accesso sicuro e giusto alla terra, ad altre risorse e stimoli produttivi, alla conoscenza, ai servizi finanziari, ai mercati e alle opportunità creare che creino valore aggiunto e occupazione non agricola.  <b>2.4</b> Garantire sistemi di produzione alimentare sostenibili e applicare pratiche agricole resilienti che aumentino la produttività e la produzione, che aiutino a conservare gli ecosistemi, che rafforzino la capacità di adattamento ai cambiamenti climatici, alle condizioni meteorologiche estreme, alla siccità, alle inondazioni e agli altri disastri, e che migliorino progressivamente il terreno e la qualità del suolo.  <b>2.5</b> Assicurare la diversità genetica di semi, piante coltivate e animali da allevamento e domestici e le loro specie selvatiche affini, anche attraverso banche del seme e delle piante gestite e diversificate a livello nazionale, regionale e internazionale, e promuovere l'accesso e la giusta ed equa condivisione dei benefici derivanti dall'utilizzo delle risorse genetiche e delle conoscenze tradizionali collegate, come concordato a livello internazionale.</p>	<p>Ambiente - Inclusione e coesione sociale</p>	<p>ESRS E3 – Acqua e risorse marine</p>
	<p><b>3.1</b> Ridurre il tasso di mortalità materna globale.  <b>3.2</b> Mettere fine alle morti evitabili di neonati e bambini, con l'obiettivo per tutti i paesi di ridurre la mortalità neonatale.  <b>3.3</b> Porre fine alle epidemie di AIDS, tubercolosi, malaria e malattie tropicali trascurate e combattere l'epatite, le malattie legate all'uso dell'acqua e altre malattie trasmissibili.  <b>3.4</b> Ridurre di un terzo la mortalità prematura da malattie non trasmissibili attraverso la prevenzione e la cura e promuovere la salute mentale e il benessere.  <b>3.5</b> Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool.  <b>3.6</b> Dimezzare il numero di decessi a livello mondiale e le lesioni da incidenti stradali.  <b>3.7</b> Garantire l'accesso universale ai servizi di assistenza sanitaria sessuale e riproduttiva, compresi quelli per la pianificazione familiare, l'informazione e l'educazione, e l'integrazione della salute riproduttiva nelle strategie e nei programmi nazionali.  <b>3.8</b> Conseguire una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l'accesso a servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso a farmaci essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili e vaccini per tutti.  <b>3.9</b> Ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo.</p>	<p>Istruzione - Diritti fondamentali</p>	<p>ESRS S3 – Comunità interessate  ESRS S1 – Forza lavoro propria</p>
	<p><b>4.1</b> Assicurarsi che tutti i ragazzi e le ragazze completino una istruzione primaria e secondaria libera, equa e di qualità che porti a rilevanti ed efficaci risultati di apprendimento.  <b>4.2</b> Assicurarsi che tutte le ragazze e i ragazzi abbiano accesso a uno sviluppo infantile precoce di qualità, alle cure necessarie e all'accesso alla scuola dell'infanzia, in modo che siano pronti per l'istruzione primaria.  <b>4.3</b> Garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.  <b>4.4</b> Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.</p>	<p>Istruzione</p>	<p>ESRS S1 – Forza lavoro propria  ESRS S3 – Comunità interessate</p>

	<p><b>4.5</b> Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.</p> <p><b>4.6</b> Assicurarsi che tutti i giovani e una parte sostanziale di adulti, uomini e donne, raggiungano l'alfabetizzazione e l'abilità di calcolo.</p> <p><b>4.7</b> Assicurarsi che tutti i discendenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p>		
	<p><b>5.1</b> Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo.</p> <p><b>5.2</b> Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento.</p> <p><b>5.3</b> Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili.</p> <p><b>5.4</b> Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali.</p> <p><b>5.5</b> Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.</p> <p><b>5.6</b> Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi.</p>	Diritti fondamentali - Inclusione	ESRS G1 – Business Conduct  ESRS S1 – Forza lavoro propria
	<p><b>6.1</b> Conseguire l'accesso universale ed equo all'acqua potabile sicura e alla portata di tutti.</p> <p><b>6.2</b> Raggiungere un adeguato ed equo accesso ai servizi igienico-sanitari e di igiene per tutti ed eliminare la defecazione all'aperto, con particolare attenzione ai bisogni delle donne e delle ragazze e di coloro che si trovano in situazioni vulnerabili.</p> <p><b>6.3</b> Migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e aumentare sostanzialmente il riciclaggio e il riutilizzo sicuro a livello globale.</p> <p><b>6.4</b> Aumentare sostanzialmente l'efficienza idrica da utilizzare in tutti i settori e assicurare prelievi e fornitura di acqua dolce per affrontare la scarsità d'acqua e ridurre in modo sostanziale il numero delle persone che soffrono di scarsità d'acqua.</p> <p><b>6.5</b> Attuare la gestione integrata delle risorse idriche a tutti i livelli, anche attraverso la cooperazione transfrontaliera a seconda dei casi.</p> <p><b>6.6</b> Proteggere e ripristinare gli ecosistemi legati all'acqua, tra cui montagne, foreste, zone umide, fiumi, falde acquifere e laghi.</p>	Ambiente - Diritti fondamentali	ESRS E3 – Acqua e risorse marine
	<p><b>7.1</b> Garantire l'accesso universale ai servizi energetici a prezzi accessibili, affidabili e moderni.</p> <p><b>7.2</b> Aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.</p> <p><b>7.3</b> Raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.</p>	Ambiente - Inclusione	ESRS E5 – Uso delle risorse e economia circolare
	<p><b>8.1</b> Sostenere la crescita economica pro-capite a seconda delle circostanze nazionali e, in particolare, almeno il 7 per cento di crescita annua del prodotto interno lordo nei paesi meno sviluppati.</p> <p><b>8.2</b> Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.</p> <p><b>8.3</b> Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.</p> <p><b>8.4</b> Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa.</p> <p><b>8.5</b> Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.</p> <p><b>8.6</b> Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.</p> <p><b>8.7</b> Adottare misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e assicurare la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato.</p> <p><b>8.8</b> Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario.</p> <p><b>8.9</b> Elaborare e attuare politiche volte a promuovere il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali.</p> <p><b>8.10</b> Rafforzare la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali per incoraggiare e ampliare l'accesso ai servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti.</p>	Aspetti sociali - Inclusione	ESRS S1 – Forza lavoro propria  ESRS E5 – Uso delle risorse e economia circolare  ESRS S2 – Lavoratori della catena del valore

	<p><b>9.1</b> Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo per tutti.</p> <p><b>9.2</b> Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e, aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione e il prodotto interno lordo e raddoppiare la sua quota nei paesi meno sviluppati.</p> <p><b>9.3</b> Aumentare l'accesso dei piccoli industriali e di altre imprese, in particolare nei paesi in via di sviluppo, ai servizi finanziari, compreso il credito a prezzi accessibili, e la loro integrazione nelle catene e nei mercati di valore.</p> <p><b>9.4</b> Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità.</p> <p><b>9.5</b> Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali in tutti i paesi, in particolare nei paesi in via di sviluppo, anche incoraggiando l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo ogni milione di persone e la spesa pubblica e privata per ricerca e sviluppo.</p>	<p>Aspetti sociali - Innovazione</p>	<p>ESRS S1 – Forza lavoro propria</p>
	<p><b>10.1</b> Raggiungere e sostenere progressivamente la crescita del reddito del 40 per cento più povero della popolazione ad un tasso superiore rispetto alla media nazionale.</p> <p><b>10.2</b> Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.</p> <p><b>10.3</b> Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso.</p> <p><b>10.4</b> Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.</p> <p><b>10.5</b> Migliorare la regolamentazione e il controllo dei mercati e delle istituzioni finanziarie globali e rafforzarne l'applicazione.</p> <p><b>10.6</b> Assicurare maggiore rappresentanza e voce per i paesi in via di sviluppo nel processo decisionale delle istituzioni economiche e finanziarie internazionali a livello mondiale al fine di fornire istituzioni più efficaci, credibili, responsabili e legittime.</p> <p><b>10.7</b> Facilitare la migrazione ordinata, sicura, regolare e responsabile e la mobilità delle persone, anche attraverso l'attuazione di politiche migratorie programmate e ben gestite.</p>	<p>Inclusione - Diritti umani</p>	<p>ESRS S3 – Comunità interessate</p> <p>ESRS S1 – Forza lavoro propria</p> <p>ESRS S2 – Lavoratori della catena del valore</p>
	<p><b>11.1</b> Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso ad un alloggio e a servizi di base adeguati, sicuri e convenienti e l'ammodernamento dei quartieri poveri.</p> <p><b>11.2</b> Entro il 2030, fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani.</p> <p><b>11.3</b> Entro il 2030, aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificazione e gestione partecipata e integrata dell'insediamento umano in tutti i paesi.</p> <p><b>11.4</b> Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo.</p> <p><b>11.5</b> Entro il 2030, ridurre in modo significativo il numero di morti e il numero di persone colpite da calamità, compresi i disastri provocati dall'acqua, e ridurre sostanzialmente le perdite economiche dirette rispetto al prodotto interno lordo globale, con una particolare attenzione alla protezione dei poveri e delle persone in situazioni di vulnerabilità.</p> <p><b>11.6</b> Entro il 2030, ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite delle città, in particolare riguardo alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti.</p> <p><b>11.7</b> Entro il 2030, fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per le donne e i bambini, gli anziani e le persone con disabilità.</p>	<p>Ambiente - Inclusione sociale</p>	<p>ESRS E1 – Cambiamento climatico</p> <p>ESRS E2 - Inquinamento</p>
	<p><b>12.1</b> Dare attuazione al quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibile, con la collaborazione di tutti i paesi e con l'iniziativa dei paesi sviluppati, tenendo conto del grado di sviluppo e delle capacità dei paesi in via di sviluppo.</p> <p><b>12.2</b> Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.</p> <p><b>12.3</b> Entro il 2030, dimezzare lo spreco pro capite globale di rifiuti alimentari nella vendita al dettaglio e dei consumatori e ridurre le perdite di cibo lungo le filiere di produzione e fornitura, comprese le perdite post-raccolto.</p> <p><b>12.4</b> Entro il 2020, ottenere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in accordo con i quadri internazionali concordati, e ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente.</p> <p><b>12.5</b> Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.</p> <p><b>12.6</b> Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.</p> <p><b>12.7</b> Promuovere pratiche in materia di appalti pubblici che siano sostenibili, in accordo con le politiche e le priorità nazionali.</p> <p><b>12.8</b> Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.</p>	<p>Economia circolare - Ambiente</p>	<p>ESRS E5 – Uso delle risorse e economia circolare</p> <p>ESRS S4 – consumatori e utenti finali</p>

	<p><b>13.1</b> Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi.</p> <p><b>13.2</b> Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici.</p> <p><b>13.3</b> Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.</p>	Ambiente	ESRS E1 – Cambiamento climatico
	<p><b>14.1</b> Entro il 2025, prevenire e ridurre in modo significativo l'inquinamento marino di tutti i tipi, in particolare quello proveniente dalle attività terrestri, compresi i rifiuti marini e l'inquinamento delle acque da parte dei nutrienti.</p> <p><b>14.2</b> Entro il 2020 gestire e proteggere in modo sostenibile gli ecosistemi marini e costieri per evitare impatti negativi significativi, anche rafforzando la loro capacità di recupero e agendo per il loro ripristino, al fine di ottenere oceani sani e produttivi.</p> <p><b>14.3</b> Ridurre al minimo e affrontare gli effetti dell'acidificazione degli oceani anche attraverso una maggiore cooperazione scientifica a tutti i livelli.</p> <p><b>14.4</b> Entro il 2020, regolare efficacemente la raccolta e porre fine alla pesca eccessiva, la pesca illegale, quella non dichiarata e non regolamentata e alle pratiche di pesca distruttive, e mettere in atto i piani di gestione su base scientifica, al fine di ricostituire gli stock ittici nel più breve tempo possibile, almeno a livelli in grado di produrre il rendimento massimo sostenibile come determinato dalle loro caratteristiche biologiche.</p> <p><b>14.5</b> Entro il 2020, proteggere almeno il 10 per cento delle zone costiere e marine, coerenti con il diritto nazionale e internazionale e sulla base delle migliori informazioni scientifiche disponibili.</p> <p><b>14.6</b> Entro il 2020, vietare quelle forme di sovvenzioni alla pesca che contribuiscono all'eccesso di capacità e alla pesca eccessiva, eliminare i sussidi che contribuiscono alla pesca illegale, non dichiarata e non regolamentata e astenersi dall'introdurre nuove sovvenzioni di questo tipo, riconoscendo che un trattamento speciale e differenziato adeguato ed efficace per i paesi in via di sviluppo e i paesi meno sviluppati dovrebbe essere parte integrante del negoziato sui sussidi alla pesca dell'Organizzazione Mondiale del Commercio.</p> <p><b>14.7</b> Entro il 2030, aumentare i benefici economici derivanti dall'uso sostenibile delle risorse marine per i piccoli Stati insulari e i paesi meno sviluppati, anche mediante la gestione sostenibile della pesca, dell'acquacoltura e del turismo.</p>	Ambiente - Biodiversità	ESRS E3 – Acqua e risorse marine
	<p><b>15.1</b> Entro il 2020, garantire la conservazione, il ripristino e l'uso sostenibile degli ecosistemi di acqua dolce terrestri e nell'entroterra e dei loro servizi, in particolare le foreste, le zone umide, le montagne e le zone aride, in linea con gli obblighi derivanti dagli accordi internazionali.</p> <p><b>15.2</b> Entro il 2020, promuovere l'attuazione di una gestione sostenibile di tutti i tipi di foreste, fermare la deforestazione, promuovere il ripristino delle foreste degradate e aumentare notevolmente l'afforestazione e riforestazione a livello globale.</p> <p><b>15.3</b> Entro il 2030, combattere la desertificazione, ripristinare i terreni degradati ed il suolo, compresi i terreni colpiti da desertificazione, siccità e inondazioni, e sforzarsi di realizzare un mondo senza degrado del terreno.</p> <p><b>15.4</b> Entro il 2030, garantire la conservazione degli ecosistemi montani, compresa la loro biodiversità, al fine di migliorare la loro capacità di fornire prestazioni che sono essenziali per lo sviluppo sostenibile.</p> <p><b>15.5</b> Adottare misure urgenti e significative per ridurre il degrado degli habitat naturali, arrestare la perdita di biodiversità e, entro il 2020, proteggere e prevenire l'estinzione delle specie minacciate.</p> <p><b>15.6</b> Promuovere la condivisione giusta ed equa dei benefici derivanti dall'utilizzo delle risorse genetiche e promuovere l'accesso adeguato a tali risorse, come concordato a livello internazionale.</p> <p><b>15.7</b> Adottare misure urgenti per porre fine al bracconaggio ed al traffico di specie di flora e fauna protette e affrontare sia la domanda che l'offerta di prodotti della fauna selvatica illegali.</p> <p><b>15.8</b> Entro il 2020, adottare misure per prevenire l'introduzione e ridurre significativamente l'impatto delle specie alloctone (aliene) invasive sulla terra e sugli ecosistemi d'acqua e controllare o eradicare le specie prioritarie.</p> <p><b>15.9</b> Entro il 2020, integrare i valori di ecosistema e di biodiversità nella pianificazione nazionale e locale, nei processi di sviluppo, nelle strategie di riduzione della povertà e account nella contabilità.</p>	Ambiente - Biodiversità	ESRS E4 – Biodiversità e ecosistemi
	<p><b>16.1</b> Ridurre significativamente in ogni dove tutte le forme di violenza e i tassi di mortalità connessi.</p> <p><b>16.2</b> Eliminare l'abuso, lo sfruttamento, il traffico e tutte le forme di violenza e tortura contro i bambini.</p> <p><b>16.3</b> Promuovere lo stato di diritto a livello nazionale e internazionale e garantire parità di accesso alla giustizia per tutti.</p> <p><b>16.4</b> Entro il 2030, ridurre in modo significativo i flussi finanziari e di armi illeciti, rafforzare il recupero e la restituzione dei beni rubati e combattere tutte le forme di criminalità organizzata.</p> <p><b>16.5</b> Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme.</p> <p><b>16.6</b> Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli.</p> <p><b>16.7</b> Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.</p> <p><b>16.8</b> Allargare e rafforzare la partecipazione dei paesi in via di sviluppo nelle istituzioni della governance globale.</p> <p><b>16.9</b> Entro il 2030, fornire l'identità giuridica per tutti, compresa la registrazione delle nascite.</p>	Diritti fondamentali - Lotta alla corruzione	ESRS G1 – Business Conduct

	<p><b>16.10</b> Garantire l'accesso del pubblico alle informazioni e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali.</p> <p><b>Finanza</b></p> <p><b>17.1</b> Rafforzare la mobilitazione delle risorse interne, anche attraverso il sostegno internazionale ai Paesi in via di sviluppo, per migliorare la capacità interna di riscossione di imposte e altre forme di entrate.</p> <p><b>17.2</b> I Paesi sviluppati adempiono pienamente ai loro obblighi di aiuto pubblico allo sviluppo, tra cui l'impegno da parte di molti Paesi sviluppati di raggiungere l'obiettivo dello 0,7 per cento di APS/RNL per i Paesi in via di sviluppo e da 0,15 a 0,20 per cento di APS/RNL per i Paesi meno sviluppati; i donatori di APS sono incoraggiati a prendere in considerazione la fissazione dell'obiettivo di fornire almeno 0,20 per cento di APS/RNL per i Paesi meno sviluppati.</p> <p><b>17.3</b> Mobilitare ulteriori risorse finanziarie per i Paesi in via di sviluppo da più fonti</p> <p><b>17.4</b> Aiutare i Paesi in via di sviluppo a raggiungere la sostenibilità del debito a lungo termine attraverso politiche coordinate volte a favorire il finanziamento del debito, la riduzione del debito e la ristrutturazione del debito, se del caso, e affrontare il debito estero dei paesi poveri fortemente indebitati in modo da ridurre l'emergenza del debito.</p> <p><b>17.5</b> Adottare e applicare i regimi di promozione degli investimenti a favore dei paesi meno sviluppati.</p> <p><b>Tecnologia</b></p> <p><b>17.6</b> Migliorare la cooperazione Nord-Sud, Sud-Sud e quella triangolare in ambito regionale ed internazionale e l'accesso alla scienza, alla tecnologia e all'innovazione e migliorare la condivisione delle conoscenze sulle condizioni reciprocamente concordate, anche attraverso un maggiore coordinamento tra i meccanismi esistenti, in particolare a livello delle Nazioni Unite, e attraverso un meccanismo di facilitazione globale per la tecnologia.</p> <p><b>17.7</b> Promuovere lo sviluppo, il trasferimento, la disseminazione e la diffusione di tecnologie ecocompatibili ai paesi in via di sviluppo a condizioni favorevoli, anche a condizioni agevolate e preferenziali, come reciprocamente concordato</p> <p><b>17.8</b> Rendere la Banca della Tecnologia e i meccanismi di sviluppo delle capacità scientifiche, tecnologiche e di innovazione completamente operativi per i paesi meno sviluppati entro il 2017, nonché migliorare l'uso delle tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.</p> <p><b>Costruzione di competenze e capacità</b></p> <p><b>17.9</b> Rafforzare il sostegno internazionale per l'attuazione di un sistema di costruzione delle capacità efficace e mirato nei paesi in via di sviluppo per sostenere i piani nazionali di attuazione di tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile, anche attraverso la cooperazione nord-sud, sud-sud e triangolare.</p> <p><b>Commercio</b></p> <p><b>17.10</b> Promuovere un sistema commerciale multilaterale universale, basato su regole, aperto, non discriminatorio ed equo nell'ambito dell'Organizzazione mondiale del commercio, anche attraverso la conclusione dei negoziati dell'agenda di Doha per lo sviluppo.</p> <p><b>17.11</b> Aumentare in modo significativo le esportazioni dei paesi in via di sviluppo, in particolare al fine di raddoppiare la quota delle esportazioni mondiali dei paesi meno sviluppati entro il 2020.</p> <p><b>17.12</b> Realizzare una tempestiva attuazione di un mercato senza dazi e l'accesso al mercato senza contingenti di importazione su base duratura per tutti i paesi meno sviluppati, in linea con le decisioni dell'Organizzazione mondiale del commercio, anche assicurando che le regole di origine preferenziale applicabili alle importazioni dai paesi meno sviluppati siano trasparenti e semplici, e contribuire a facilitare l'accesso al mercato.</p> <p><b>Questioni sistemiche</b></p> <p><b>Coerenza politica e istituzionale</b></p> <p><b>17.13</b> Migliorare la stabilità macro-economica globale, anche attraverso il coordinamento e la coerenza delle politiche.</p> <p><b>17.14</b> Migliorare la coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile.</p> <p><b>17.15</b> Rispettare lo spazio politico di ciascun paese e la leadership per stabilire e attuare politiche per l'eliminazione della povertà e per lo sviluppo sostenibile.</p> <p><b>Partenariati multilaterali</b></p> <p><b>17.16</b> Migliorare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile, integrato da partenariati multilaterali che mobilitino e condividano le conoscenze, le competenze, le tecnologie e le risorse finanziarie, per sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo.</p> <p><b>17.17</b> Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati.</p> <p><b>I dati, il monitoraggio e la responsabilità</b></p> <p><b>17.18</b> Entro il 2020, rafforzare il meccanismo di supporto delle capacità per i paesi in via di sviluppo, anche per i paesi meno sviluppati e i piccoli Stati insulari in via di sviluppo, per aumentare in modo significativo la disponibilità di dati di alta qualità, tempestivi e affidabili disaggregati in base al reddito, sesso, età, razza, etnia, status migratorio, disabilità, posizione geografica e altre caratteristiche rilevanti in contesti nazionali.</p> <p><b>17.19</b> Entro il 2030, costruire, sulle base delle iniziative esistenti, sistemi di misurazione dell'avanzamento verso lo sviluppo sostenibile che siano complementari alla misurazione del PIL e sostenere la creazione di capacità statistiche nei paesi in via di sviluppo.</p>	<p>Inclusione - Diritti umani</p>	<p>ESRS S4 – Consumatori e utenti finali</p>
---	---	-----------------------------------	--

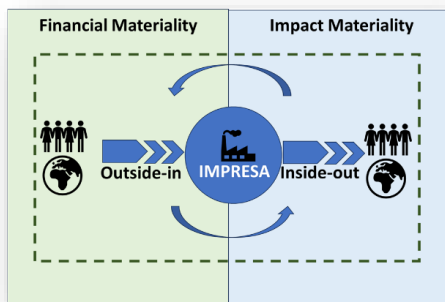
### 1.3 Dall'analisi di materialità alla doppia rilevanza: una guida applicativa

L'analisi di materialità rappresenta un momento chiave delle fasi che precedono la preparazione dell'Informativa di Sostenibilità. La Direttiva Europea CSRD prevede che la materialità sia declinata sia dal punto di vista della **rilevanza d'impatto** nella prospettiva **inside-out** che di quella **finanziaria** nella prospettiva **outside-in**. La matrice di materialità è il risultato finale di un'analisi che coinvolge oltre che l'impresa stessa anche una pluralità di soggetti (c.d. stakeholder) rappresentando quindi una grande occasione per rivedere le strategie aziendali, focalizzandole ad obiettivi più ambiziosi rispetto al passato con conseguente evoluzione dei modelli di business sempre più orientati alle tematiche ESG.

#### La matrice di doppia materialità: una guida alla sua importanza e applicazione

La sostenibilità nelle aziende è ormai un tema di assoluta attualità anche se di estrema complessità, che merita un inquadramento in chiave strategica e operativa piuttosto che di mera conformità alle normative. Per questa ragione diverse aziende hanno affrontato il tema e promosso il loro impegno nelle tematiche di sostenibilità attraverso l'istituzione, all'interno della propria struttura organizzativa, di un team di sostenibilità olistico e centrale che guidi la governance nella definizione della strategia di sostenibilità, stabilendone e adeguandone gli obiettivi. Non esiste una corretta struttura applicabile a ogni azienda; ognuna strutturerà la propria che verosimilmente dovrà adeguare al contesto in cui opera, al modello di business e al territorio in cui si colloca. Nel processo che va dalla definizione della strategia di sostenibilità fino alla misurazione e rappresentazione dei risultati raggiunti, ruolo centrale assume l'individuazione dei temi materiali con la particolare declinazione definita doppia materialità (c.d. *double materiality*).

#### Il concetto di Materialità nella Direttiva Europea 2022/2464 (CSRD)



Gli standard di riferimento europei che l'EFRAG sta predisponendo in ossequio a quanto definito dalla direttiva 2022/2464 (c.d. CSRD) prevedono un approccio di doppia materialità. Intendendo la materialità (nella traduzione italiana "rilevanza") come il criterio per l'inserimento di informazioni specifiche nei bilanci di sostenibilità, la stessa va declinata sia nella prospettiva della così detta **Impact materiality (Rilevanza d'impatto con approccio inside-out)**, sia della **Financial materiality (Rilevanza finanziaria con approccio outside-in)**, nonché dalla combinazione delle due.

#### La rilevanza d'impatto (Impact Materiality) negli ESRS

L'ESRS definisce una questione di sostenibilità rilevante dal punto di vista dell'impatto quando riguarda appunto impatti negativi o positivi effettivi o potenziali sulle persone e sull'ambiente a breve, medio o lungo periodo. **L'impact materiality** segue l'approccio **inside-out** e cioè considera gli impatti che l'organizzazione ha verso l'ambiente l'esterno. Gli impatti comprendono sia quelli connessi alle operazioni proprie dell'impresa sia alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi rapporti commerciali. I rapporti commerciali comprendono quelli siti nella catena del valore dell'impresa, a monte e a valle, e non sono limitati ai rapporti contrattuali diretti.

Nel contesto della rilevanza d'impatto gli effetti sulle persone e sull'ambiente riguardano ovviamente tutte le questioni ESG.

Per gli impatti negativi effettivi la rilevanza va valutata in base alla loro gravità, mentre per quelli potenziali oltre alla gravità va valutata anche la probabilità.

La gravità dell'impatto si basa sui seguenti fattori:

- L'entità
- La portata
- La natura irrimediabile dell'impatto.

Riguardo gli impatti positivi, la rilevanza è valutata in base ai seguenti aspetti:

- L'entità e la portata dell'impatto per quanto riguarda gli impatti effettivi
- L'entità, la portata e la probabilità dell'impatto per quanto riguarda gli impatti potenziali.

#### La rilevanza finanziaria (Financial Materiality)

Una questione di sostenibilità è rilevante da un punto di vista finanziario se comporta, o si può ragionevolmente ritenere che comporti, effetti finanziari rilevanti sull'impresa. La rilevanza finanziaria va vista come un ampliamento dell'ambito di rilevanza utilizzato per determinare le informazioni che dovrebbero essere incluse nei bilanci dell'impresa.

**La financial materiality** segue un approccio c.d. **outside-in** misurando quali questioni ambientali e sociali possono avere un impatto finanziario sull'organizzazione.

Con la rilevanza finanziaria si vanno a individuare informazioni rilevanti per i principali fruitori delle relazioni finanziarie di carattere generale che possano influenzare le decisioni relative alla fornitura di risorse all'entità.

Ciò si verifica quando l'omissione, l'errata indicazione o l'occultamento di detta informazione potrebbe influenzare le decisioni che tali fruitori adottano sulla base della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa.

Una questione di sostenibilità è rilevante dal punto di vista finanziario nel momento in cui generi rischi od opportunità che hanno o di cui si può ragionevolmente prevedere che abbiano un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine. I rischi e le opportunità possono derivare da eventi passati o futuri. La rilevanza finanziaria di una questione di sostenibilità non si limita agli aspetti soggetti al controllo dell'impresa, ma comprende informazioni su rischi e opportunità rilevanti attribuibili ai rapporti commerciali che non rientrano nell'ambito di consolidamento utilizzato nella redazione del bilancio.

### L'assessment di materialità e la matrice di doppia materialità

L'analisi di doppia materialità rappresenta l'output finale di un complesso processo di assessment (valutazione) di tutte le questioni ESG che l'impresa identifica come rilevanti e pertanto da rendicontare nella propria dichiarazione di sostenibilità. Non è raro trovare una rappresentazione grafica dell'analisi di doppia materialità attraverso una matrice che mette in relazione sia gli elementi dal punto di vista della materialità d'impatto che di quella finanziaria.



I principi ESRS non impongono una specifica modalità di gestione del processo di valutazione della rilevanza (materialità), perché ogni impresa ha delle peculiarità per via dell'attività economica svolta, l'ubicazione, la catena del valore a monte e a valle etc., che difficilmente permettono una standardizzazione del processo di valutazione della materialità.



# 2 OVERVIEW DELLA BCC TERRA DI LAVORO “S.VINCENZO DE’ PAOLI”



## REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2024

## 2.1 Il 2024 in sintesi

A livello di **Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA**:

- **Sustainability Rating:** Il Gruppo BCC Iccrea ha ricevuto un ESG Risk Rating pari a **8.2** da Morningstar Sustainalytics, corrispondente ad un livello di rischio ESG “Low” (o “basso”), su una scala costituita da 5 livelli (Negligible, Low, Medium, High, Severe).
- **ESG Rating unsolicited:** Sale ad A1 il sustainability rating attribuito da Moody's Analytics al Gruppo BCC Iccrea (in una scala da D3 a A1).
- **Credit Rating:** L'agenzia di rating S&P Global Ratings ha migliorato i rating a lungo e breve termine di Iccrea Banca a “BBB/A-2” dai precedenti “BBB-/A-3”; L'outlook è stabile. L'azione di rating riflette il recente upgrade del rating sovrano dell'Italia, a cui è seguito un miglioramento del rating del settore bancario italiano (“BICRA anchor”).
- **GSS Bond:** la BCC Banca Iccrea nel corso del mese di maggio BCC Banca Iccrea conclude con successo l'emissione di un nuovo Covered Bond per 750 milioni di euro, scadenza 10 anni, destinato a investitori istituzionali. Si tratta della quarta emissione di European Covered Bond (Premium) realizzata dal Gruppo BCC.
- **Rischi Climatici e Ambientali:** la Capogruppo ha declinato, così come richiesto dall'Autorità di Vigilanza, uno specifico piano di azione, trimestralmente monitorato e rendicontato, per traguardare le aspettative in tema di rischi climatici e ambientali (c.d. “Piano di adeguamento aspettative C&E risk”). Tale Piano contempla una serie di iniziative che afferiscono ai vari ambiti interessati e che fanno principalmente riferimento a strategia, credito, governance e assetto organizzativo, reporting e disclosure. L'obiettivo del Piano è quello di garantire l'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali al fine di assicurare l'adeguamento alle nuove previsioni normative e alle aspettative di vigilanza.
- **Disclosure ex Reg. EU 2020/852 (Tassonomia):** Il regolamento mira a informare gli investitori in merito all'ecosostenibilità di un'attività economica, definendo criteri comuni a livello di Unione europea (Unione). Modifica il regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore finanziario.

Questo regolamento «tassonomico» sulla sostenibilità degli investimenti finanziari è una delle numerose misure studiate per contribuire al raggiungimento dei tre obiettivi del piano d'azione, che sono:

- riorientare i flussi di capitali verso investimenti sostenibili al fine di realizzare una crescita sostenibile e inclusiva;
- gestire i rischi finanziari derivati dai cambiamenti climatici, l'esaurimento delle risorse, il degrado ambientale e le questioni sociali;
- promuovere la trasparenza e la visione a lungo termine nelle attività economico-finanziarie.

A livello di **Banca**:

- **Ruoli e responsabilità:** È stata confermata sia la nomina del membro del Consiglio di Amministrazione quale Consigliere Delegato ESG, figura che svolge azione propositiva e consultiva verso il Consiglio di Amministrazione in ambito ESG, che la figura dell'ESG Ambassador.
- **Comitati:**
  - È stato istituito il Comitato ESG, cui partecipano, tra l'altro, le figure sopra menzionate (cfr. par. 5.9).
  - È stato istituito il Comitato per la Parità di Genere, cui partecipano, tra l'altro, le figure sopra menzionate (cfr. par. 5.10).
- **Rischi Climatici e Ambientali:** nel corso del 2024, la Funzione Risk ha portato all'attenzione del Cda - per i trimestri dell'anno 2024 - il documento “Monitoraggio e gestione Climate&Environmental Risk”, che evidenzia il posizionamento rispetto ai rischi C&E sul portafoglio creditizio, finanziario, di liquidità e operativo;
- **Prodotti ESG:** è stata inserita nel catalogo prodotti della Banca una gamma di prodotti “taxonomy aligned”. Trattasi di prodotti di mutuo ipotecario e chirografario a imprese e famiglie, principalmente riconducibili a finalità di acquisto/ristrutturazione ed efficientamento energetico di immobili.

KPI economici e strutturali	2024	2023	2022
TIER 1 ratio	23,08	20,29	18,99
Numero sportelli	10 <sup>1</sup>	9	9
Numero dipendenti	91	85	81
Attivo di bilancio (€/mln)	709,3	635,7	617,5
Utile d'esercizio (€/mln)	9,0	5,5	2,3

KPI ESG	2024	2023	2022
Totale dipendenti donna (%)	45%	45%	47%
Totale dirigenti donna (%)	0	0	0
Totale ore formazione	5.567	3.890	5.980
Totale finanziamenti a impatto sociale (erogato in €/mila)	2.060	1.516	6.631
Totale finanziamenti a impatto ambientale (erogato in €/mila)	0	0	25

## 2.2 Il Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA

La Banca aderisce al Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA (o Gruppo BCC ICCREA), costituito in forma di società per azioni, che si posiziona nell'ambito dell'industria bancaria nazionale come primo gruppo bancario a capitale interamente italiano, con un numero di sportelli pari a 2.500, con un totale attivo di circa 164,6 mld di euro e un Cet 1 pari a 23,3%.

Al 31 dicembre 2024, del Gruppo fanno parte, oltre alla capogruppo Iccrea Banca e alle 113 BCC aderenti, 16 società controllate direttamente o indirettamente dalla capogruppo, convenzionalmente suddivise in due perimetri: "perimetro diretto" e "perimetro indiretto".



Nel dettaglio:

- **ICCREA Banca** che, in qualità di Capogruppo, esercita le attività di direzione, coordinamento e controllo sulle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento e, in tale ambito, supporta l'operatività bancaria delle BCC, in una logica di partnership, fornendo prodotti, servizi e consulenza al fine di soddisfare le esigenze dei loro Soci, clienti, famiglie e territorio di riferimento. Alla Capogruppo è altresì attribuito un ruolo di interlocutore con le Autorità regolamentari e di vigilanza;
- **Società controllate della Capogruppo** ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile e dell'art. 23 del TUB, distinte in:
  - **Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento**, a loro volta distinte in:
    - Società controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo in virtù di un rapporto partecipativo, ai sensi dei richiamati articoli del Codice Civile, sulle quali la Capogruppo esercita specifiche attività di direzione, coordinamento e controllo (per convenzione, tali Società rientrano nel "Perimetro Diretto" di Direzione e Coordinamento);
    - 113 BCC Affiliate al Gruppo in virtù del Contratto di Coesione stipulato con la Capogruppo;
    - Società controllate dalle BCC, anche congiuntamente, in virtù di un rapporto partecipativo, sulle quali la Capogruppo intende esercitare, anche indirettamente, le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo in quanto Società strumentali del Gruppo (per convenzione, tali Società rientrano nel "Perimetro Indiretto" di Direzione e Coordinamento);
  - **altre Società controllate dalla Capogruppo**, anche attraverso le BCC, nei confronti delle quali Iccrea Banca non esercita specifiche attività di direzione, coordinamento e controllo.

<sup>1</sup> Il 13 gennaio 2025 è stata aperta la decima Filiale nel Comune di Capua.

Il Gruppo persegue una strategia finalizzata alla stabilità e allo sviluppo del Sistema del Credito Cooperativo, anche attraverso l'unità di direzione strategica e operativa, l'integrazione della governance e la coesione patrimoniale nel rispetto delle finalità mutualistiche delle BCC. Le modalità di funzionamento, le attività e gli strumenti di direzione, coordinamento e controllo della Capogruppo sulle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento sono disciplinate dal Contratto di Coesione e dai Regolamenti interni del Gruppo.

Ai fini della CSRD, rientrano nel perimetro di consolidamento, oltre alla stessa Capogruppo, tutte le Società del Gruppo facenti parte del perimetro di consolidamento contabile ad eccezione delle due Società Assicuratrici BCC Vita e BCC Assicurazioni, oggetto di consolidamento con il metodo semplificato ai sensi dell'IFRS 5 (Attività/Passività in via di dismissione), in quanto la partecipazione di maggioranza è stata oggetto di cessione nei primi mesi del 2024. In particolare, il perimetro di consolidamento include BCC Banca Iccrea, le Banche Affiliate e le Società bancarie, finanziarie e strumentali, controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo, a cui si applica il metodo di consolidamento integrale ai fini del bilancio consolidato. Il perimetro della CSRD 2024 è dunque composto dalla Capogruppo, da n. 15 Società del Perimetro Diretto, da n. 1 Società del Perimetro Indiretto e dalle n. 113 BCC.

Il Gruppo BCC ICCREA si attesta tra le realtà **LEADER DELLA SOSTENIBILITÀ 2024**, la lista delle 240 aziende italiane premiate come le più sostenibili, stilata in collaborazione con Il Sole 24 Ore da Statista, azienda leader delle ricerche di mercato e specializzata in ranking e analisi di dati aziendali.



## 2.3 La BCC Terra di Lavoro “S. Vincenzo de’ Paoli”

La BCC Terra di Lavoro “S. Vincenzo de’ Paoli”, rappresenta ad oggi una delle realtà più significative del Credito Cooperativo Campano, profondamente radicata nel tessuto economico e sociale del territorio in cui opera. Nata per rispondere ai bisogni finanziari delle famiglie, delle imprese e del territorio, la Banca ha costruito negli anni un modello di attività fondato su prossimità, fiducia, mutualità e responsabilità, ponendo la persona e la comunità al centro del proprio agire.

Con oltre 4.400 soci, una rete territoriale composta da 10 filiali, un organico di oltre 90 dipendenti e una presenza storica al fianco di famiglie, PMI, cooperative, associazioni e realtà del Terzo Settore, la BCC si configura come un motore di sviluppo locale sostenibile, capace di accompagnare le sfide del territorio con strumenti concreti e visione prospettica.

La BCC da anni sposa e coltiva in maniera sistematica e strutturata, un approccio fortemente orientato verso i temi ambientali sociali e di buona governance, facendo propri i valori insiti nel concetto della sostenibilità.

L’approccio anticipatore adottato dimostra difatti una visione già allineata ai più recenti standard europei e internazionali, che saranno esplorati più nel dettaglio nei paragrafi successivi.

La mission della BCC Terra di Lavoro si sostanzia nell’essere “buona banca” e “buona cooperativa”, al servizio della comunità locale.

I principi ispiratori delle BCC sono contenuti nell’**art. 2 dello Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo**, che recita: *“Nell’esercizio della sua attività, la Società si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata. Essa ha lo scopo di favorire i Soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di Banca, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della cooperazione e l’educazione al risparmio e alla previdenza, nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera. La Società si distingue per il proprio orientamento sociale e per la scelta di costruire il bene comune. È altresì impegnata ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo e a rendere effettivi forme adeguate di democrazia economico-finanziaria e lo scambio mutualistico tra i Soci, nonché la partecipazione degli stessi alla vita sociale”*.

Essere una “buona banca” esercitando una sana e prudente gestione, ricercando il contenimento dei costi e il continuo miglioramento della redditività. Essere, al contempo, una “buona cooperativa”, favorendo i Soci nella loro attività quotidiana con la Banca e riservando parte dell’utile per erogazioni liberali a favore delle realtà sociali del territorio.

Una BCC è infatti una banca con una doppia anima: svolge la funzione di intermediario creditizio, con la fondamentale attività di raccolta di risparmio e di finanziamento, e di impresa a responsabilità sociale. Ciò significa che la Banca di Credito Cooperativo offre tutti i servizi tipici del mercato creditizio e delle altre banche, ma presenta, rispetto agli altri intermediari, alcune peculiarità tipiche della sua natura di

cooperativa. A partire dagli obiettivi stessi che si prefigge, che possono essere individuati nel perseguimento del benessere dei Soci e nello sviluppo dei territori in cui opera.

Il valore sociale di ogni BCC trova espressione nei seguenti documenti:

1. la **Carta dei Valori del Credito Cooperativo**, che esprime i valori sui quali si fonda l'azione delle BCC, la loro strategia e le loro prassi; racchiude le regole di comportamento e rappresenta gli impegni del Sistema;
2. la **Carta della Coesione del Credito Cooperativo**, che fissa i principi che orientano il Cooperativo nell'innovazione, il modo di stare insieme all'interno del Movimento di Credito Principi che garantiscano lo sviluppo nella continuità, la fedeltà la coerenza nella modernità;
3. la **Carta della Finanza libera, forte e democratica**, che ribadisce l'impegno economico, civile e sociale delle Banche di Credito Cooperativo anche nel settore, delicato e nevralgico, dell'attività finanziaria.



Per previsione statutaria tipo (art. 32) e in coerenza con le norme del Codice Civile sulle cooperative (art. 2540), gli Amministratori sono Soci ed operano con la Banca che amministrano.

La Banca, allo scopo di garantire il disegno imprenditoriale condiviso con la sottoscrizione, in occasione dell'adesione al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (GBCI), del *Contratto di Coesione*, opera in via preferenziale con le Società del Gruppo, rafforzando l'approccio di partnership e vicinanza che da sempre connota i rapporti con le stesse.

La Banca orienta le proprie scelte e attività avendo cura degli interessi di tutti gli stakeholders. In tale ambito, nel corso del 2022 ha adottato il **Codice Etico di Gruppo**, costruito come una vera e propria "carta delle relazioni" con tutti i suoi "interlocutori", che - oltre a contenere i principi valoriali e comportamentali a fondamento della costituzione e della mission del Gruppo - rappresenta un vero e proprio strumento di governance, ponendo al centro il rapporto tra il Gruppo stesso e i suoi portatori di interessi. Il Codice Etico di Gruppo, messo a disposizione di tutti i dipendenti nella intranet aziendale, rappresenta il riferimento costante dei comportamenti da adottare nell'operatività, in ogni scelta e decisione; inoltre, ogni modello organizzativo, policy e procedura interna si ispira ad esso.

Anche i soggetti terzi sono obbligati al rispetto delle disposizioni, dei principi valoriali e di comportamento dettati dal Codice Etico in quanto è previsto l'inserimento - all'interno delle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali - di apposite clausole volte a confermare l'obbligo di conformarsi pienamente ai principi e valori del Codice, nonché a prevedere, in caso di violazione, l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Banca, inoltre, ha aderto all'adozione della "Carta degli Impegni in materia di Diritti Umani" di Gruppo, che definisce l'impegno del Gruppo nella promozione e tutela dei diritti umani sia internamente che presso le controparti (Soci, clienti e collaboratori). I principi generali sui quali si fonda la tutela dei diritti umani sono, a titolo esemplificativo, il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione (età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, identità di genere, lingua o diversa abilità, etc.), la garanzia di un luogo di lavoro sicuro e salutare per una gestione responsabile del proprio personale, nonché la protezione dei dati personali del Socio e del cliente e del suo diritto alla privacy.

Al fine di promuovere una cultura aziendale priva di ogni forma di discriminazione, la Banca ha adottato la "Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione" che definisce gli indirizzi, i principi di riferimento e gli impegni del Gruppo relativi ai temi di diversità e inclusione quali genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali. La Politica promuove la realizzazione di una cultura organizzativa e di un contesto che favorisce la crescita e lo sviluppo del personale nel rispetto del principio delle pari opportunità; garantisce la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale, nonché la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione. La Politica costituisce un pilastro fondante per guidare e gestire il cambiamento e l'innovazione responsabilmente e afferma lo spirito di cooperazione e di accoglienza che caratterizza la cultura e le relazioni del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione della Banca nel corso del primo mese del 2024 ha approvato il **Codice di Condotta Anticorruzione di Gruppo** facendo proprio quello adottato dalla Capogruppo. Il Codice Anticorruzione identifica i principi cardine anticorruzione di Gruppo ("Tolleranza zero" per la corruzione, valorizzare il fattore "G" Governance, impegno contro i conflitti di interesse), nonché le principali aree "sensibili" in cui, potenzialmente, potrebbero verificarsi comportamenti corruttivi e i relativi presidi di controllo e comportamento in essere a mitigazione dei potenziali rischi. Il Codice Anticorruzione costituisce parte integrante del Sistema dei Controlli Interni adottato dal Gruppo e dovrà essere applicato congiuntamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al Codice Etico di Gruppo - redatti/adottati dalla Banca anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e alla Carta dei Valori del Credito Cooperativo. In data 26/06/2023, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il **Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ex D.Lgs. 231/01** - per prevenire i rischi-reato in esso contenuti - e contestualmente nominato l'Organismo di Vigilanza (di composizione monocratica), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del MOG, oltre che di curare il suo aggiornamento.

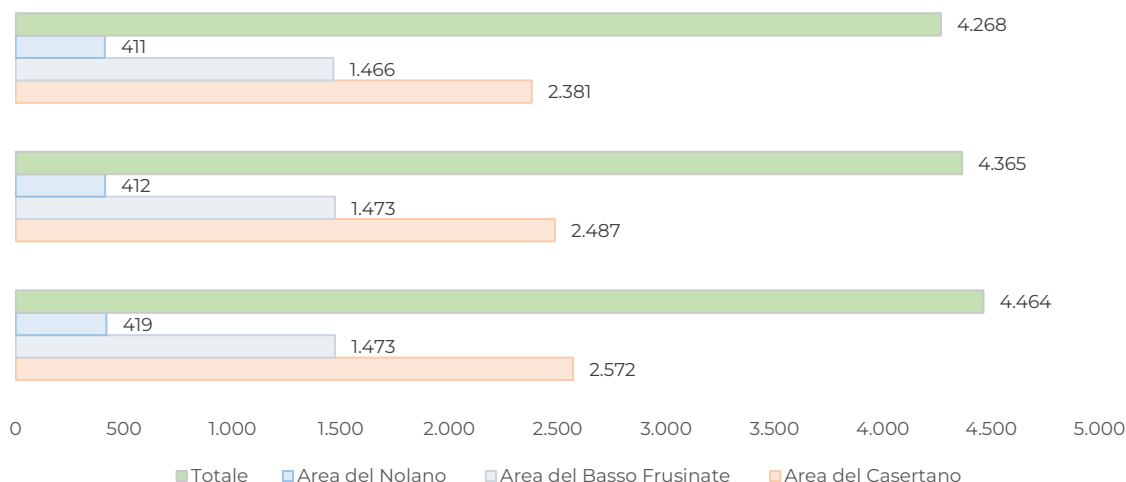
## 2.3.1 Compagine sociale

Al 31 dicembre 2024 il numero di Soci della Banca è pari a 4.464 unità, con una crescita netta di 99 unità rispetto a fine anno precedente (+2%). La crescita della base sociale rappresenta un segnale positivo, in quanto denota la fiducia che i Soci continuano ad accordare alla BCC e al Gruppo, dimostrando la volontà di partecipazione all'impresa sociale e bancaria, caratterizzata dallo scambio mutualistico, di supporto alla solidità della Banca e di riconoscimento del ruolo socio-economico che essa svolge nel territorio.

Si riporta di seguito la rappresentazione della compagine sociale in termini di distribuzione per area geografica di riferimento, tipologia e classe di età.

SOCI DELLA BANCA (DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA)						
Aree territoriali	2024	2023	%	2022	%	Delta '24-'23
<b>Area del Casertano</b>	<b>2.572</b>	<b>2.487</b>	<b>57%</b>	<b>2.381</b>	<b>56%</b>	<b>85</b>
Sede di Casagiove	1.464	1.441	58%	1.425	60%	23
Filiale di Caserta	293	288	12%	289	12%	5
Filiale di San Prisco	343	327	13%	325	14%	16
Filiale di S. Maria C.V.	167	152	6%	118	5%	15
Filiale di Aversa	216	211	8%	188	8%	5
Filiale di Marcianise	89	68	3%	36	2%	21
<b>Area del Basso Frusinate</b>	<b>1.473</b>	<b>1.466</b>	<b>34%</b>	<b>1.476</b>	<b>35%</b>	<b>7</b>
Filiale di Mignano M. L.	1.061	1.056	72%	1.059	72%	5
Filiale di Cassino	412	410	28%	417	28%	2
<b>Area del Nolano</b>	<b>419</b>	<b>412</b>	<b>9%</b>	<b>411</b>	<b>10%</b>	<b>7</b>
Filiale di Nola	419	412	100%	411	100%	7
<b>Totale</b>	<b>4.464</b>	<b>4.365</b>	<b>100%</b>	<b>4.268</b>	<b>100%</b>	<b>99</b>

Soci della Banca



Come si evince dalla tabella sotto riportata il numero dei giovani soci dal 2022 al 2024 ha registrato un incremento del 14,17%, passando da un numero di 360 giovani soci registrati al 31.12.22, a 411 soci a fine 2024.

GIOVANI SOCI					
	2024	% su tot. Soci	2023	2022	Var % (24-22)
Giovani Soci (n.)	411	9,21%	376	360	14,17 %

## 2.3.2 Struttura

La Banca, con sede nel comune di Casagiove (CE), opera in un'area di competenza che comprende 5 Province, abbracciando 5 Province.

In relazione all'**articolazione territoriale**, la Banca presidia il territorio con 10 filiali, insediate nei seguenti comuni:

## Le Filiali della BCC

Casagiove	Sede Centrale
Caserta	Filiale
San Prisco	Filiale
S. Maria Capua Vetere	Filiale
Aversa	Filiale
Marcianise	Filiale
Nola	Filiale
Mignano M. Lungo	Sede Distaccata
Cassino	Filiale
Capua	Filiale

Il **modello distributivo** della Banca vede le Filiali tradizionali affiancate dai BCC Point, definibili come "sportelli leggeri" dotati di un bancomat evoluto - che consente alla clientela di effettuare in autonomia le principali operazioni di sportello - e di un punto consulenza alla clientela, con orari ridotti di apertura al pubblico. Tale unità di business è una soluzione adottata dall'Istituto per presidiare aree che, per caratteristiche geo-demografiche e commerciali, non sono ritenute particolarmente profittevoli da giustificare un insediamento con una filiale tradizionale. Tale impostazione "modulare" consente alla Banca di poter presidiare, o meglio, di non abbandonare qualsiasi area potenzialmente servibile, assolvendo in tal modo alla mission di "banca del territorio". Il **modello distributivo** si configura altresì come un modello *hub & spoke*, che prevede l'accentramento presso la *filiale hub* e su di attività di "back-office", consentendo di efficientare la struttura e di liberare la rete di vendita da attività tipicamente "non produttive", permettendo così a questa di dedicare la maggior parte del tempo ad attività commerciali, di consulenza e di servizio al cliente.

Il **modello di servizio** prevede anche la **segmentazione**, secondo criteri predefiniti, della clientela e l'assegnazione della stessa alle figure dei gestori commerciali, molti dei quali saranno dedicati esclusivamente alla cura del rapporto con il cliente, esaltando in tal modo la capacità di soddisfare tutte le sue esigenze bancarie e finanziarie.

Il 2023, inoltre, ha visto il rafforzamento oltre che della Rete di Vendita, degli Uffici di Direzione Generale attraverso l'assunzione di una risorsa di comprovata esperienza nel settore, dedicata esclusivamente alla Funzione Marketing, indispensabile per garantire alla Banca una crescita delle dimensioni aziendali e delle performance e un presidio dei rischi maggiormente strutturati.

Il modello di business sviluppato negli ultimi anni dall'Istituto continua a fondarsi principalmente su due elementi, rappresentati, sotto il profilo della rete distributiva fisica, dalla dicotomia tra Filiale e "BCC Point"; sotto il profilo squisitamente commerciale, dall'approccio alla relazione con il cliente. In merito al primo dei due elementi, la Banca ha sviluppato da alcuni anni un nuovo modello di rete fisica, affiancando allo sportello tradizionale il "BCC Point", che si caratterizza per essere uno "sportello leggero" dotato di un bancomat evoluto - che consente alla clientela di effettuare in autonomia le principali operazioni di sportello - e di un punto consulenza alla clientela, con orari ridotti di apertura al pubblico. Tale unità di business è una soluzione adottata dall'Istituto per presidiare aree che, per caratteristiche geo-demografiche e commerciali, non sono ritenute particolarmente profittevoli attraverso un insediamento con una filiale tradizionale. Tale impostazione "modulare" consente alla Banca di poter presidiare, o meglio, di non abbandonare qualsiasi area potenzialmente servibile, assolvendo in tal modo alla mission di "banca del territorio".

Per quanto concerne gli indirizzi di espansione della Banca, ci si sta indirizzando verso un potenziale sviluppo del mercato locale attraverso l'espansione su Comuni limitrofi - (la banca sta facendo diverse ipotesi di sviluppo che essendo ancora in stato embrionale non sono state riflesse in alcun modo nei numeri di piano)

Dal punto di vista dell'approccio al cliente, la Banca ha da tempo intrapreso un percorso di cambiamento culturale della propria Rete di Vendita, mirato all'affermazione di un approccio "one-to-one" e supportato, tra l'altro, da iniziative quali:

- la ridefinizione del dimensionamento e dei profili professionali di Filiale;
- percorsi formativi interni sia commerciali, sui prodotti/servizi e sulle tecniche di vendita, che tecnici, finalizzati alla riconversione delle risorse;
- azioni mirate di sviluppo del remote banking, quali l'incremento dell'indice di penetrazione per il prodotto di internet banking e l'installazione, presso la quasi totalità delle Agenzie e presso i BCC Point, di bancomat intelligenti, oltre che di una cassa "self" presso la Sede di Casagiove.

I principali elementi caratterizzanti l'attuale Organigramma aziendale:

a livello di Organi, Funzioni e Uffici di Sede:

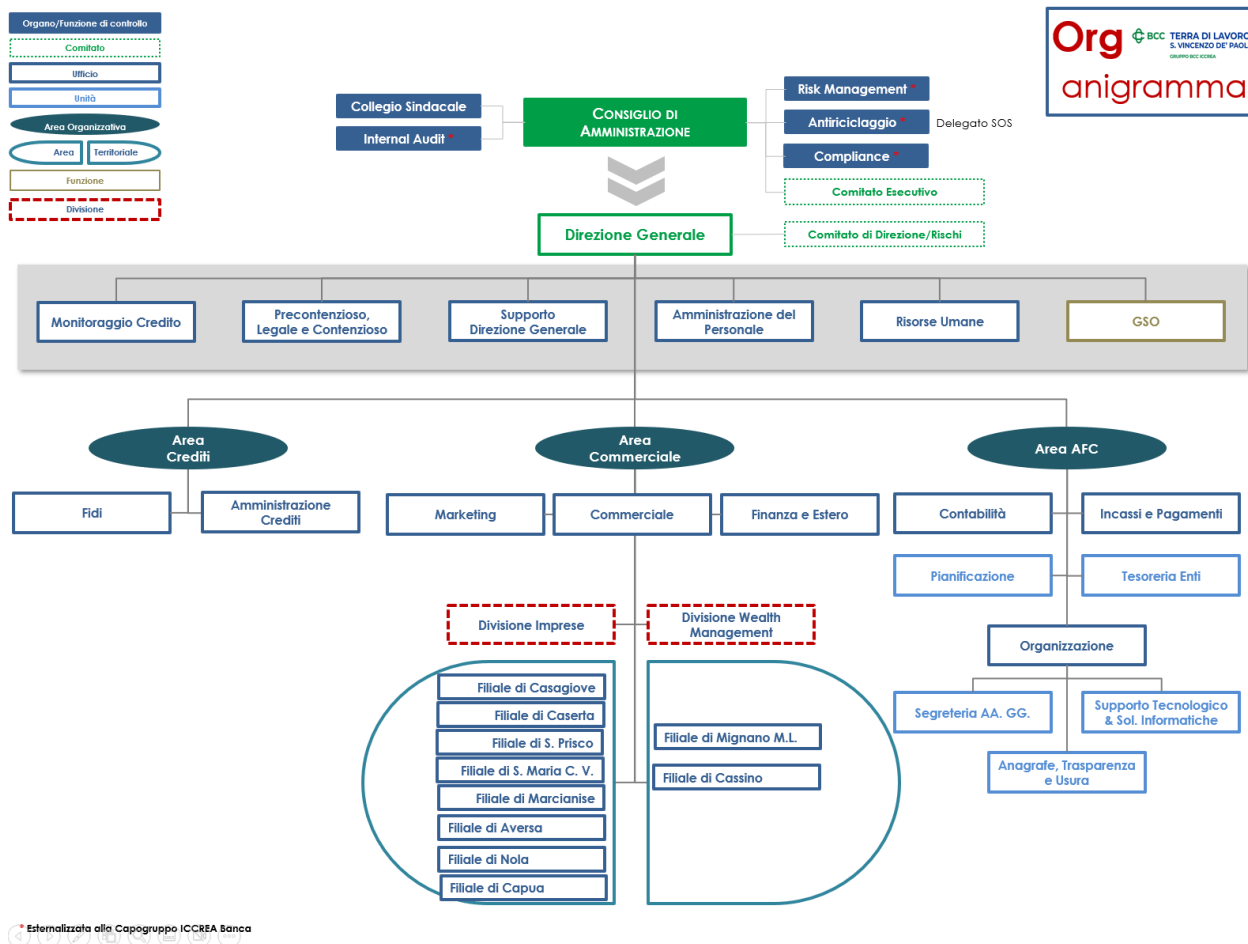
- il riporto al CdA delle FAC (Funzioni Aziendali di Controllo: Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio) e l'accentramento in un unico Ufficio di quelle attualmente non esternalizzate
- l'affiancamento alla figura del Direttore Generale di due Vicedirettori, uno con responsabilità dell'area Crediti, l'altro con responsabilità dell'Area Commerciale
- il monitoraggio del credito (precontenzioso e legale e contenzioso) in-staff al Direttore Generale;

a livello di Area Commerciale (Rete di Vendita):

- la presenza di un Ufficio Commerciale con compiti di coordinamento e supporto allo sviluppo commerciale
- la presenza di un Ufficio Finanza e Estero, anch'esso con compiti di coordinamento e sviluppo delle filiali
- l'articolazione territoriale caratterizzata da 9 filiali, tra cui la Filiale di Sede e una sede distaccata, e 7 BCC Point.

La Banca continuerà a perseguire un modello ibrido di affiancamento alla filiale tradizionale del "BCC Point", vale a dire uno "sportello leggero", dotato di un punto consulenza e di un ATM evoluto, soluzione che ben si sposa con l'opportunità di presidiare territori poco profittevoli sotto il profilo bancario. Il modello ha subito inoltre nel corso dell'anno appena trascorso una sostanziale evoluzione attraverso l'introduzione del modello *hub & spoke*. Inoltre la rete distributiva sarà influenzata dall'ambizioso progetto della segmentazione/portafogliazione che vede per l'appunto l'istituzione di gestori portafogliati ai quali assegnare specifici pacchetti di clienti da gestire. Seguendo la logica della portafogliazione, infatti, le figure professionali della rete si sono modificate assumendo o accentuando le proprie caratteristiche commerciali.

Da una struttura fatta di operatori ed addetti, si passerà ad una di consulenti suddivisi secondo attività e competenze (family, affluent e imprese), valorizzando particolari expertise (consulenti specialist) e garantendo il necessario presidio del rischio e coordinamento commerciale attraverso figure specifiche.



### 2.3.3 Partecipazioni e collaborazioni

La Banca partecipa attivamente alla gestione e alle attività - in ambito ESG - promosse da Enti, Istituzioni e Associazioni di settore, come di seguito riportato:

NOME ENTE	ATTIVITÀ DELL'ENTE
<b>Tertio Millennio</b>	Ente promosso da Federcasse in che, in totale assenza di ogni scopo di lucro, si prefigge - in particolare all'interno del sistema delle Banche di Credito Cooperativo e delle Casse Rurali Italiane - di sviluppare attività di solidarietà sociale in Italia e all'estero, che diano partica attuazione ai principi ed ai valori che ne guidano l'azione.
<b>Associazione IDEE</b>	Associazione delle Donne del Credito Cooperativo - IDEE, che promuove la presenza, il protagonismo e il contributo femminile all'interno del sistema, favorendo le pari opportunità nonché all'Associazione Valore D.
<b>Mutua S. Vincenzo</b>	La Mutua S. Vincenzo, appartenente al network nazionale del COMIPA, offre servizi dedicati alle persone e famiglie. Si tratta in particolare di un'associazione assistenziale di natura mutualistica, legalmente riconosciuta con un consiglio di amministrazione, un collegio sindacale e con un proprio legale rappresentante. Con riferimento ai servizi della Mutua, tutti i servizi sanitari sono usufruibili da tutti i soci e clienti accedendo al sito o attraverso l'APP; inoltre, la BCC è convenzionata con il Consorzio COMIPA, che a sua volta ha convenzionato i migliori centri e laboratori clinici di tutta Italia.
<b>Bcc Energia</b>	Il fine primario dell'affiliazione a BCC Energia è quello di perseguire obiettivi di efficientamento energetico e decarbonizzazione connessi al plesso normativo e le attese del mercato in ambito ESG, come anche lo

NOME ENTE	ATTIVITÀ DELL'ENTE
	sviluppo di proposte di energia green e garantire che il 100% dell'energia elettrica acquistata dalle BCC sia verde, certificata da fonte rinnovabile con certificazione di Garanzia d'Origine (GO). La principale funzione del Consorzio è quella di ricercare fonti energetiche a miglior costo e prestazioni, di rinegoziare e stipulare i contratti di fornitura dell'energia elettrica in nome e per conto dei Consorziati e di sviluppare iniziative finalizzate all'ottimizzazione dei costi e dei consumi energetici;
<b>Microfinanza</b>	<p>Il progetto "Microfinanza Campesina" del Credito Cooperativo italiano in Ecuador costituisce un'iniziativa di successo, riconosciuta a livello internazionale come un caso di scuola.</p> <p>Avviato nel 2002 e tutt'ora in corso, il progetto è basato sulla collaborazione tra il Credito Cooperativo e Codesarrollo – la banca di secondo livello del sistema delle banche villaggio sparse principalmente sulle Ande ecuadoriane – sancita da un Accordo di cooperazione culturale e finanziaria ("Dichiarazione di Quito") siglato nella capitale dell'Ecuador tra Federcasse e Codesarrollo nel 2002 e rinnovato nel 2012.</p>
<b>BccLab</b>	<p>La Bcc Lab, associazione formata da giovani soci della Bcc, ha carattere volontario e non ha scopo di lucro.</p> <p>L'Associazione si pone come obiettivi e azioni strategiche la promozione di attività finalizzate alla valorizzazione, in ogni sua forma, della sfera sociale, culturale e ricreativa, unitamente alla promozione e divulgazione tra i giovani dei principi, dei metodi e delle strategie, improntate ai principi mutualistico e cooperativo.</p>
<b>R.Innova</b>	A dicembre 2022 è nata la Fondazione Ricerca e Innovazione economica ETS "R.INNOVA ETS". Il Consorzio Industriale in partnership con la Fondazione Neuromed, Nutfruit srl, Dolceamaro srl, Estra spa, Twedde Group srl, BCC Terra di Lavoro, Melise srl, ETA spa e AG Plant srl ha costituito una Fondazione per la ricerca nel settore, prevalentemente agroindustriale, cui la banca ha aderito in qualità di socio fondatore.
<b>Cassette Rosse</b>	Con il Patrocinio di Federazione Banche di Comunità di Campania e Calabria e di IDEE-Associazione delle Donne del Credito Cooperativo, lo scorso 12 Aprile 2024, nella sede di Casagiove, è stato siglato il Protocollo d'intesa tra BCC TERRA DI LAVORO S. Vincenzo de' Paoli e l'Associazione Sportello Rosa APS, che prevede la promozione e la diffusione su tutto il territorio di competenza della Banca, di una fitta rete di aiuti per le vittime di violenza di genere, promuovendone l'inclusione sociale e finanziaria.

# 3. PIANO INDUSTRIALE 2025-2027 PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2025

## 3.1. Piano industriale del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA

### Scenario macroeconomico

La crescita economica globale si mantiene moderata ma stabile, in un contesto caratterizzato da molteplici



incertezze. La crisi del settore immobiliare cinese, le tensioni internazionali, l'evoluzione delle politiche



**REPORT  
DI SOSTENIBILITÀ  
2024**



**BCC**

**TERRA DI LAVORO  
S. VINCENZO DE' PAOLI**

GRUPPO BCC ICCREA

commerciali e le difficoltà politiche in Europa incidono negativamente sulle prospettive globali. Dopo un secondo trimestre 2024 positivo, da luglio si è osservato un rallentamento, con la manifattura debole e i servizi ancora in espansione.

Negli Stati Uniti l'economia ha mostrato una buona tenuta, sostenuta dai consumi e da un mercato del lavoro in raffreddamento. La Federal Reserve ha tagliato i tassi di interesse per sostenere l'attività. Nel 2024 il PIL USA è cresciuto del 2,8%, il più alto tra le economie avanzate. In Cina la crescita ha rallentato, appesantita dalla crisi immobiliare e dalla debole domanda interna, sebbene il quarto trimestre abbia mostrato un lieve miglioramento. In Giappone e nel Regno Unito si è osservato un indebolimento dell'attività economica, mentre la Spagna ha mantenuto una crescita più robusta.

Il commercio internazionale, dopo una ripresa nel secondo trimestre, ha rallentato nuovamente. I prezzi delle materie prime mostrano andamenti contrastanti: il petrolio è in lieve aumento, il gas naturale ha registrato forti oscillazioni.

Nell'area dell'euro, dopo un'accelerazione estiva sostenuta da fattori temporanei (in particolare in Irlanda), la crescita ha rallentato in autunno, con consumi e investimenti in calo. L'inflazione si è mantenuta intorno al 2%, e la BCE ha continuato a ridurre i tassi, portando quello sui depositi al 3%.

Secondo le proiezioni dell'OCSE e dell'Eurosistema, nel 2025 il PIL mondiale crescerà del 3,3%, mentre per l'area euro si prevede un'espansione dell'1,1%. Le stime per il triennio successivo sono state riviste al ribasso, riflettendo una ripresa più contenuta dei consumi e delle esportazioni. Le prospettive restano fragili, condizionate da rischi geopolitici e dall'incertezza delle politiche economiche future.

### 3.1.1. Piano industriale consolidato di Gruppo 2025-2027



Il 26 marzo 2025 il Gruppo Bcc Iccrea ha approvato il progetto di bilancio 2024, aggiornando ed estendendo i target di Gruppo al 2027.

Coerentemente con i principi che ispirano il credito cooperativo, previsto un ulteriore sviluppo del modello di servizio del Gruppo, al fine di renderlo sempre più diversificato, sostenibile e inclusivo, consolidandone il radicamento territoriale e incrementandone la solidità.

Forte sostegno ai territori: nuove erogazioni di credito per circa 46 miliardi di euro nel triennio.

Rilevanti investimenti: circa 850 milioni nel triennio, di cui 300 milioni di euro in IT, finalizzati all'ulteriore sviluppo e digitalizzazione del modello di servizio.

Redditività sostenibile: grazie anche a una maggiore diversificazione dei ricavi.

Solida posizione patrimoniale e di liquidità: CET1 ratio al 27,1% nel 2027; LCR al 248% e NSFR al 163% nel 2027.

Qualità degli attivi in linea con la media dei principali player del mercato italiano ed europeo: NPL ratio lordo al 2,7% e NPL ratio netto allo 0,9% nel 2027.

Rinnovato impegno sulle tematiche ESG: importanti obiettivi su decarbonizzazione, equità e inclusione.

Il Consiglio di Amministrazione di Iccrea Banca ha approvato il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2024, inclusa la rendicontazione di sostenibilità, confermando i risultati preliminari comunicati il 12 febbraio 2025.

Nel 2024 il Gruppo ha ottenuto risultati rilevanti, rafforzando il legame con i territori (quasi 17 miliardi di nuove erogazioni di credito nell'anno) e consolidando la solidità dei propri fondamentali (CET1 ratio al 23,3%, NPL ratio netto allo 0,8%).

Il Consiglio di Amministrazione di Iccrea Banca ha esaminato i target del Gruppo per il 2027. L'estensione al 2027 dell'attuale piano riflette l'approccio di pianificazione strategica rolling adottato dal Gruppo, nonché la necessità di considerare le mutate condizioni macroeconomiche e finanziarie. Inoltre, tale estensione tiene conto dei risultati ottenuti nel 2024, durante il quale sono stati sostanzialmente raggiunti i principali obiettivi fissati per il 2026.

Con un approccio prudente, il Gruppo ha definito i target minimi al 2027 con lo scopo di assicurare un continuo supporto alle economie di riferimento, nonché uno sviluppo e una redditività sostenibili.

Di seguito si esplicitano le principali azioni e target previsti.

**Sostegno ai territori:** evolvere ulteriormente il modello di servizio, distributivo e di offerta, confermando i valori di mutualità e localismo.

- **Impieghi netti clientela:** 97,6 miliardi di euro (CAGR 24-27: +1,4%, sostenuti da circa 46 miliardi di nuove erogazioni)

- **Raccolta diretta da clientela**<sup>2</sup>: 146,2 miliardi di euro (CAGR 24-27: +2,1%)
- **Raccolta indiretta**: 85,1 miliardi di euro (CAGR 24-27: +6,5%, in crescita di 14,7 miliardi in arco piano, trascinata dalla crescita della raccolta qualificata)

**Innovazione e digitalizzazione del modello di servizio**: definizione di un Piano di Trasformazione e Adozione Digitale con l'obiettivo di rafforzare la proposta "*omnichannel*", migliorando i processi di distribuzione e interazione con soci e clienti, con circa 850 milioni di investimenti nel triennio, di cui 300 milioni di euro in IT.

**Diversificazione dei ricavi e disciplina sui costi**: evolvere l'offerta di prodotti e servizi valorizzando anche le recenti partnership in ambito bancassurance, monetica, cessione del quinto e IT, consolidando il ruolo delle BCC quali interlocutori privilegiati di famiglie, piccoli operatori economici e PMI. Assicurare livelli di efficienza coerenti con il modello di business attraverso il presidio unitario dei processi produttivi.

- **Margine di interesse**: 3,9 miliardi di euro (CAGR 24-27: -3,5%)
- **Commissioni nette**: 1,6 miliardi di euro (CAGR 24-27: +4,2%)
- **Margine di intermediazione**: 5,6 miliardi di euro (CAGR 24-27: -2,0%)
- **Cost/Income**: 60,5%
- **ROE**: 7,3%
- **ROA**: 0,8%

**Ulteriore rafforzamento della già solida posizione patrimoniale e di liquidità**, grazie alla costante capacità di generazione di valore.

- **CET1 ratio**: 27,1%; **TC ratio**: 27,5%
- **RWA**: 70,8 miliardi di euro (CAGR 24-27: +2,1%)
- **LCR**: 248%; **NSFR**: 163%

**Ulteriore miglioramento degli indicatori di qualità degli attivi**, per mantenerli in linea con le principali banche italiane, attraverso azioni di gestione delle posizioni deteriorate (costante miglioramento dei processi di recupero e ritorno in bonis, cessioni) e l'adozione di attente strategie creditizie in fase di erogazione, al fine di limitare i nuovi flussi di default.

- **NPL ratio lordo**: 2,7%; **NPL ratio netto**: 0,9%
- **Coverage ratio NPL**: 67,9%
- **Costo del credito**: 52 bps

**Sviluppo responsabile e inclusivo**, anche attraverso:

1) la **decarbonizzazione del portafoglio crediti**: sono state definite iniziative mirate alla riduzione delle emissioni "finanziate" con particolare attenzione ai settori prioritari in relazione alle esposizioni del Gruppo. L'obiettivo prevede il raggiungimento di circa 11 miliardi di euro di nuovi finanziamenti verso clientela nel periodo 2025-2030 finalizzati a migliorare il profilo emissivo;

2) la **riduzione delle emissioni proprie di CO2** (Scope 1 e Scope 2) tramite l'identificazione di target specifici da realizzare entro il 2030 (Scope 1: -20%; Scope 2: -75% rispetto alla *baseline* 2023);

3) **diversità, equità e inclusione**: sono state definite iniziative funzionali alla valorizzazione della leadership inclusiva (incremento del 25% rispetto al 2024 di donne in posizioni manageriali) e alla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi di genere, etnia e diversità;

4) **l'evoluzione del social framework** al fine di sviluppare logiche di misurazione degli elementi differenzianti dell'azione del credito cooperativo sui territori d'insediamento.

---

<sup>2</sup> Debiti verso clientela e titoli in circolazione.

### 3.1.2. Piano Industriale Bcc Terra di Lavoro 2025-2027. Piano di Sostenibilità 2025



In occasione della seduta consiliare del 30.01.2025, il Consiglio di Amministrazione della Bcc Terra di Lavoro ha approvato i prospetti contabili al 31.12.2024, adottando il Piano Strategico 2025-2027 nella seduta del 28.02.2025.

La Banca ha operato nell'ultimo triennio in un contesto caratterizzato da un forte dinamismo, contraddistinto da significativi cambiamenti sia esogeni che endogeni.

Con il proprio contributo la Banca ha continuato a supportare le iniziative di scuole, parrocchie, associazioni di volontariato, culturali e no profit.

I principali obiettivi e linee strategiche che la Banca intende perseguire nel triennio '25-'27, la cui analisi è dettagliata nel proseguo del presente paragrafo. Tali rappresentazioni sono state condotte in un quadro di coerenza con le linee guida strategiche del GBC e le linee guida specifiche ed il RAS di indirizzo ricevute dalla Capogruppo.

Di seguito si esplicitano le principali azioni e target che **la Banca** ha previsto all'interno del Piano deliberato:

- **Attivo Clientela:** in arco piano è stato previsto un significativo aumento dell'attivo clientela registrando un CAGR del + 5,12%, atterrando a € 363 mln nel 2027;
- **Attivo Finanza:** nel Piano Strategico è stata pianificata una progressiva crescita nel triennio (CAGR +7,99%), traguardando al 2027 un valore pari a € 231 mln, evoluzione coerente con le esigenze di redditività e di gestione delle eccedenze di liquidità;
- **Passivo Clientela:** per quanto riguarda il passivo clientela, è stato considerato un aumento nel triennio di piano pari ad un CAGR di +3,80%, giungendo al 2027 ad € 678 mln;
- **Passivo Finanza:** nell'ambito del passivo Finanza rilevano tra gli altri i 15 milioni relativi al Covered Bond.
- **Raccolta Indiretta:** nel Piano Industriale è stata stimata una crescita progressiva in arco piano pari ad un CAGR +10,71%, traguardando i 238 mln al 2027.

In relazione ai dati riferiti più squisitamente all'ambito della redditività, efficienza, produttività si evidenziano i seguenti ratio più significativi:

- **ROE:** è attesa una riduzione del ROE nel primo anno di piano 2025 rispetto al dato di fine 2024; trend abbastanza lineare negli anni di pianificazione;
- **Cost Income:** per quanto concerne il cost income, è stato previsto un aumento del cost income nel primo anno di piano, con progressiva riduzione nei successivi due anni di pianificazione 2027 ≈ 57,26%;
- **Raccolta Indiretta / Raccolta Diretta:** per quanto riguarda il rapporto tra la Raccolta Indiretta e la Diretta, è stato previsto un progressivo incremento del rapporto in arco piano (2027 ≈ 35,04);
- **Margine Da Servizi / Margine Di Intermediazione:** il rapporto risulta abbastanza lineare presentando in media un valore del 24,4% circa nei tre anni di piano;
- **Margine Di Intermediazione / Pbl:** rapporto stabile nel triennio di piano (2027 ≈ 2,15%);
- **Pbl / Dipendenti (€ Mln):** progressivo incremento del rapporto PBL/Dipendenti nel triennio di piano (2027 ≈ 14,1 mln).

I target relativi all'**Asset Quality** si prevedevano i seguenti ratio:

- **Npl Ratio Lordo:** in linea con gli indirizzi di Capogruppo, si stima in progressiva riduzione nel triennio di previsione (2027 ≈ 2,72%);
- **Coverage Ratio Npe:** in linea con gli indirizzi di Capogruppo, rapporto stimato con trend abbastanza costante nel triennio di previsione (2027 ≈ 54,69%);
- **Cost Of Risk:** in linea con gli indirizzi di Capogruppo, stimato sostanzialmente costante nel triennio di previsione (2027 ≈ 0,91%).

Per quanto concerne i ratios relativi al Capitale, di seguito si evidenziano i seguenti obiettivi stimati:

- **Cet 1 Ratio:** stimato in progressivo aumento nel triennio di previsione, trend legato all'incremento dei Fondi Propri (2027 ≈ 33,25%);
- **Total Capital Ratio:** si veda nota precedente (2027 ≈ 33,69%)

## 4. “E”: ENVIROMENTAL L’IMPEGNO PER L’AMBIENTE



## 4.1. L'impegno per l'ambiente: cambiamenti climatici e transizione verso un'economia sostenibile e circolare

L'impegno per la crescita della nostra economia e l'attenzione alla sostenibilità sociale e ambientale sono al centro della mission del Gruppo e delle Banche di Credito Cooperativo aderenti.

Le BCC del Gruppo BCC Iccrea hanno scelto di costruire insieme il bene comune.

Investono nella coesione sociale e nella crescita responsabile e sostenibile dei territori in cui operano, promuovono lo sviluppo della cooperazione e l'educazione al risparmio e alla previdenza.

A tal proposito, la Banca, consapevole della sfida posta dal cambiamento climatico, ha recentemente confermato – e ulteriormente declinato nel Piano di Sostenibilità 2025 – il proprio impegno volto a contribuire al raggiungimento degli obiettivi climatici e alla transizione verso un'economia sostenibile e circolare.

A questi prodotti si aggiungono le offerte commerciali afferenti all'energia green, anche a valere del lavoro di BCC Energia, il Consorzio del Gruppo dedicato all'offerta di energia da fonti rinnovabili.

Inoltre, stanti le attese della Vigilanza e la sempre maggiore attenzione degli stakeholder, il Piano di Sostenibilità 2025 contempla azioni funzionali al contenimento e/o riduzione delle emissioni di GHG<sup>3</sup>. Nell'ottica della sempre maggiore attenzione alla gestione degli aspetti climatici e ambientali, si inserisce anche l'azione di intensificazione della rete di servizi, consulenza e supporto del Gruppo verso le Società che ne fanno parte e la clientela di riferimento.

Tale percorso è in corso attraverso il progressivo rafforzamento del ruolo svolto – nell'ambito del Gruppo – da alcune specifiche Società le cui esperienze, in essere da diversi anni, stanno acquisendo una rilevanza sempre più strategica e di concreto impatto nel percorso di transizione sostenibile. Si fa riferimento in particolare a:



**BIT S.p.A.** è una società di consulenza e servizi per lo sviluppo del territorio, nata nel 2006 con sede a Parma, per iniziativa di 20 Banche di Credito Cooperativo, Iccrea Holding e Federcasce.

BIT S.P.A. vede oggi 4 soci: 1 BCC, Iccrea Banca spa, Cassa Centrale Raiffeisen Alto Adige spa e Esseci Sviluppo Cooperativo Reggio Emilia.

BIT lavora in particolare con primari Istituti di Credito con l'obiettivo di fornire all'istituto e ai loro clienti gli strumenti per affrontare le sfide poste dai settori collegati all'agricoltura, alle filiere agroalimentari e agli interventi per l'uso razionale delle energie e delle fonti energetiche rinnovabili mettendo a disposizione le proprie competenze specialistiche in materia di Agricoltura, Agroalimentare e Ambiente (tre A).



Bit ha rinnovato la sua Partecipazione a Key Energy Energie rinnovabili come solare, eolico e idrogeno, ma anche intelligenza artificiale e nucleare, comunità energetiche rinnovabili, mobilità elettrica e contenimento dei costi energetici. Sono solo alcuni dei temi protagonisti di Key Energy 2025, Key – The Energy Transition

Expo, che vedrà la partecipazione di BIT per la 3<sup>a</sup> volta, la manifestazione di IEG (Italian Exhibition Group) sulla transizione e l'efficienza energetica, punto di riferimento in Europa, Africa e nel bacino del Mediterraneo.



**Consorzio BCC Energia.** Acquistare energia green in forma consortile. Questa l'idea (molto cooperativa) per la quale le BCC realizzano rilevanti risparmi sulla loro bolletta energetica e su quella di soci e clienti.

Le BCC promuovono la diffusione delle energie rinnovabili presso i propri soci e clienti e adottano come aziende soluzioni green. In particolare, attraverso il Consorzio BCC Energia, nato nel 2009.

A fine 2024 erano 150 i consorziati aderenti a BCC Energia: 132 Banche di Credito Cooperativo, 11 Federazioni locali delle BCC e 7 società del sistema del Credito Cooperativo. Ai soggetti del Credito Cooperativo si aggiungono 129 aziende socie e/o clienti di BCC, operanti nei settori più diversi.

Nel corso del 2024, il Consorzio BCC Energia ha rinegoziato i contratti di fornitura (con oltre 3.900 punti di prelievo per un portafoglio di 141 GWh di energia elettrica e 3,8 milioni di mc di gas naturale). Volumi che hanno portato ad un risparmio complessivo di oltre 6,7 milioni di euro rispetto alla media ponderata dei prezzi di salvaguardia.

<sup>3</sup> L'impronta carbonica, o carbon footprint (anche chiamata inventario GHG, ossia dei GreenHouse Gas) è la misura che esprime in CO<sub>2</sub> equivalente il totale delle emissioni di gas ad effetto serra.

**BCC Sinergia S.p.A.** BCC Sinergia è certificata ISO-14001:2015 ed ha implementato un sistema di Gestione Ambientale, confermando l'impegno costante dell'Azienda nel rispetto per l'ambiente. Tale obiettivo si inserisce nel

percorso strategico del Gruppo Bancario volto a promuovere iniziative e azioni concrete che incidono su tutti i processi legati alle risorse umane e sulla governance, in un'ottica di cambiamento culturale e di miglioramento continuo anche per un futuro più sostenibile.

L'ambito è la gestione del patrimonio immobiliare delle società appartenenti al Gruppo BCC Iccrea, al fine di garantire standard definiti per le sedi di lavoro e gli uffici direzionali in termini di qualità, funzionalità, comfort, ambiente e sicurezza (Facility e Energy Management, Space Planning, Global Services e attività correlate).

## 4.1. Impatti ambientali

Per impatto ambientale si intende l'impatto derivante dalle attività aziendali che determina il consumo di risorse, la produzione di rifiuti e le emissioni di sostanze nocive, rispetto ai quali il Gruppo si impegna a minimizzare e presidiare gli effetti negativi connessi alla propria operatività e al business.

In tale ambito, in linea anche con quanto previsto dagli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2024 proseguirà il percorso orientato all'eliminazione della plastica dai locali aziendali.

Di seguito si fornisce una rappresentazione dei materiali utilizzati dalla Banca, in coerenza con le previsioni delle Linee Guida AbiLab per il settore bancario.

MATERIALI UTILIZZATI				
Anno	2024	2023	2022	Var.% (24-22)
<b>Materiale utilizzato per tipologia (kg)</b>				
Cartucce riciclate per stampanti		-	-	0,00%
Cartucce per stampanti		-	-	0,00%
<b>Totale cartucce</b>		-	-	0,00%
Toner per stampanti	70	30	60	<b>16,67%</b>
Toner riciclato per stampanti		-	-	0,00%
<b>Totale toner</b>	<b>70</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>16,67%</b>
Risme carta non riciclata formato A3	52	175	130	<b>-59,92%</b>
Risme carta non riciclata formato A4	5.915	6.832	6.751	<b>-12,38%</b>
Risme carta riciclata formato A3		-	-	0,00%
Risme carta riciclata formato A4		-	-	0,00%
<b>Totale carta non FSC</b>	<b>5.967</b>	<b>7.007</b>	<b>6.881</b>	<b>-13,28%</b>
Risme carta FSC non riciclata formato A3		-	-	0,00%
Risme carta FSC non riciclata formato A4		-	-	0,00%
Risme carta FSC riciclata formato A3		-	-	0,00%
Risme carta FSC riciclata formato A4		-	-	0,00%
<b>Totale carta FSC</b>		-	-	0,00%
<b>Totale carta</b>	<b>5.967</b>	<b>7.007</b>	<b>6.881</b>	<b>-13,28%</b>
<b>Totale materiale utilizzato</b>	<b>6.037</b>	<b>7.037</b>	<b>6.941</b>	<b>-13,02%</b>

Dalla tabella sopra riportata si evince una riduzione nel consumo di carta nell'ultimo triennio. Rispetto allo scorso anno in particolare si rileva da un lato una riduzione nel consumo di carta (circa -15%), e dall'altra un aumento dei toner oggetto di smaltimento (+133%).

### Efficienza e ottimizzazione dei consumi energetici

Come precedentemente riportato, uno tra i principali obiettivi programmati già dal 2023 è stato quello di puntare al rafforzamento della produzione di energia solare da fotovoltaico. A tal proposito è stato approvato il progetto di installazione presso la Sede di Casagiove di un impianto fotovoltaico e che si aggiungerebbe a quello già presente presso la Sede Distaccata di Mignano Monte Lungo che sarà implementato ed efficientato.

#### 4.1.1 Consumi energetici della Banca: evoluzione nel triennio

Tra le emissioni di gas serra rilevano tra le altre quelle connesse alle missioni aziendali dei dipendenti:

- i chilometri totali (km) percorsi dai dipendenti in aereo durante le trasferte aziendali, suddivisi in:
  - voli brevi (< 500 km), in classe Economy o Business

- voli di media percorrenza (500 km < x < 1600 km), in classe Economy, Premium, Business o Prima classe
- voli di lunga percorrenza (> 1600 km), in classe Economy, Premium, Business o Prima classe
- i chilometri totali (km) percorsi dai dipendenti in treno durante le trasferte aziendali, suddivisi in:
  - viaggi nazionali
  - viaggi internazionali
  - i chilometri totali (km) percorsi dai dipendenti che utilizzano auto privata per trasferta aziendale (non sono da includere i km percorsi per raggiungere la sede lavorativa).

Il consumo di energia è legato, come illustrato nella seguente tabella, principalmente all'utilizzo dei sistemi di riscaldamento e condizionamento, dei sistemi di illuminazione degli uffici e della flotta aziendale.

CONSUMI ENERGETICI DIRETTI PER FONTE				
Anno	2024	2023	2022	Var.% (24-22)
Tipologia fonte				
<b>Da fonti non rinnovabili</b>				
Da fonti non rinnovabili - Diesel (litri)	0	0,00	0,00	0,00%
Da fonti non rinnovabili - Gas Naturale (m3)	0	0,00	0,00	0,00%
<b>Da fonti rinnovabili</b>				
Da fonti Rinnovabili - Fotovoltaico (kWh)	17.374	14.865	12.436	39,71%
<b>Per utilizzo della flotta auto aziendale</b>				
Flotta aziendale benzina (litri)	1.853	2.870	967	91,70%
Flotta aziendale diesel (litri)	2.157	2.719	5.760	-62,56%
Flotta aziendale GPL (litri)	0	344	882	-100,00%
Flotta aziendale metano (m3)	0	0,00	0,00	0,00%

Come sopra riportato la banca ha registrato un notevole miglioramento in termini di consumi energetici diretti rispetto all'anno 2023: da un lato si registra un incremento dell'energia autoprodotta (+ 17% circa di aumento di energia da fotovoltaico rispetto al 2023), dall'altra si rileva una riduzione dei consumi per utilizzo della flotta aziendale (-35,43% flotta aziendale benzine; -20,7% flotta aziendale diesel).

Inoltre, come riportato nella tabella che segue, la Bcc ha acquistato e consumato nel corso dell'anno **425.434 Kwh** di energia elettrica, in riduzione rispetto al dato registrato nel 2022 (-8,76%).

CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI				
Anno	2024	2023	2022	Var.% (24-22)
Tipologia fonte (kWh)				
<b>Elettricità</b>	<b>425.434</b>	<b>440.578</b>	<b>466.265</b>	<b>(8,76%)</b>
Elettricità non rinnovabile	425.434	440.578	466.265	(8,76%)

Rappresentiamo nel seguito i **consumi di energia generati al di fuori dell'organizzazione** ovvero quelli derivanti dalle missioni del personale realizzate in auto (propria), treno e aereo.

CONSUMI ENERGETICI ALL'ESTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE				
Anno	2024	2023	2022	Var.% (23-22)
Tipologia di mezzo (km)				
Auto	67.095	45.000	37.000	81,34%
<b>Totale km auto</b>	<b>67.095</b>	<b>45.000</b>	<b>37.000</b>	<b>81,34%</b>
Treni nazionali	1.284	7.184	10.114	(87,30%)
Treni internazionali	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Totale km treni</b>	<b>1.284</b>	<b>7.184</b>	<b>10.114</b>	<b>(87,30%)</b>
Voli brevi Economy (x<500 km)	5.214	0,00	0,00	0,00%
Voli brevi Business (x<500 km)	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Totale voli brevi (x&lt;500 km)</b>	<b>5.214</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
Voli medi Economy (500 km<x<1.600 km)	0	72.000	0,00	0,00%
Voli medi Premium (500 km<x<1.600 km)	0	0,00	0,00	0,00%
Voli medi Business (500 km<x<1.600 km)	0	3.400	0,00	0,00%
Voli medi First class (500 km<x<1.600 km)	0	0,00	0,00	0,00%
<b>Voli medi (500 km&lt;x&lt;1.600 km)</b>	<b>0,00</b>	<b>75.400</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Voli lunghi Economy (x>1.600 km)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Voli lunghi Premium (x>1.600 km)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Voli lunghi Business (x>1.600 km)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Voli lunghi First class (x>1.600 km)	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Voli lunghi (x&gt;1.600 km)</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Rispetto alla redazione della DCNF, nella CSRD, sono stati oggetto di rendicontazione, talune informazioni calibrate secondo una logica diversa rispetto alla precedente rendicontazione, dunque non raffrontabili rispetto allo scorso anno.

In particolare, ci riferiamo alle informazioni relative alle emissioni di gas serra relative allo Scope 3.

Le categorie dello scope 3, che la banca è stata chiamata a contribuire sono state:

- **Categoria 1** - Beni e servizi acquistati: La produzione di beni e servizi acquistati o acquisiti, come l'estrazione e la lavorazione delle materie prime, l'elettricità consumata dalle attività a monte e il trasporto tra i fornitori
- **Categoria 2** - Beni strumentali: La produzione di beni strumentali acquistati o acquisiti da un'azienda, come attrezzature, macchinari, edifici, strutture e veicoli
- **Categoria 8** – Emissioni GHG derivanti da immobili strumentali non di proprietà, ovvero presi in affitto, con utenze non intestate. Rientrano in questa categoria:
  - Consumi di gas naturale di immobili strumentali non di proprietà, ovvero presi in affitto, con utenze non intestate
  - Consumi diesel di immobili strumentali non di proprietà, ovvero presi in affitto, con utenze non intestate
  - Consumi di energia elettrica di immobili strumentali non di proprietà, ovvero presi in affitto, con utenze non intestate
- **Categoria 13** – Emissioni GHG derivanti dai consumi relativi alle utenze intestate e non intestate di immobili di proprietà non strumentali (immobili dati in affitto a terzi). Rientrano in questa categoria:
  - Consumi di gas naturale relativi alle utenze intestate e non intestate di immobili di proprietà non strumentali
  - Consumi diesel relativi alle utenze intestate e non intestate di immobili di proprietà non strumentali
  - Consumi di energia elettrica relativi alle utenze intestate e non intestate di immobili di proprietà non strumentali

Si riportano di seguito i dati rendicontati dalla Banca al 31.12.24:

Informativa	Descrizione KPI	Categorie Scope 3	Unità di misura - Data entry	Valore
ESRS_E1-6	<b>Emissioni lorde di gas a effetto serra di ambito 3</b>	Beni e servizi acquistati	Tonnellate di CO2 eq	735,5
		Beni strumentali	Tonnellate di CO2 eq	145
		Attivi in leasing a monte	Tonnellate di CO2 eq	1,29
		Attivi in leasing a valle	Tonnellate di CO2 eq	28,03

## 4.2 Piano di sostenibilità 2025: Ambito Environmental

Nel corso dell'ultimo anno, il tema della sostenibilità per la Banca ha assunto sempre più rilievo. A tal proposito, con riferimento alle iniziative sul fronte **Environmental**, rilevano tra gli altri:

- prosecuzione e rafforzamento della produzione di energia solare da fotovoltaico sfruttando l'impianto fotovoltaico installato presso la Sede di Mignano Monte Lungo; **per il 2025 la Banca prevede il progetto per l'installazione anche presso la Sede di Casagiove di un impianto fotovoltaico, che si affiancherà a quello già presente presso la Sede Distaccata sopra richiamata;**
- la Banca nel 2024 ha continuato a sposare l'obiettivo di riduzione di combustibili fossili al fine di diminuire le emissioni di anidrite carbonica, proseguendo con la conversione delle auto tradizionali noleggiate con autovetture ibride/elettriche, così da rafforzare il parco auto aziendale in una veste quanto più "green" possibile. **Tale iniziativa prenderà sempre più vigore anche nel corso del 2025 continuando ad assegnare auto ibride ed elettriche per quanto riguarda i nuovi acquisti e proseguendo con la sostituzione delle auto tradizionali con auto a basso impatto ambientale;**
- approvata da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca la decisione di aderire al Consorzio di BCC Energia, promosso da Federcasse, ICCREA Banca S.p.A. e BIT S.p.A; nello specifico, la banca è

entrata a far parte del consorzio a partire dal 01.01.2023. Tutte le filiali tranne la sede di Casagiove sono ad oggi consorziate. L'adesione al Consorzio ha consentito alla banca di ottenere un grande vantaggio economico, ottenendo un sensibile risparmio in termini di costi di energia. Il fine primario dell'affiliazione a BCC Energia è quello di perseguire obiettivi di efficientamento energetico e decarbonizzazione connessi al plesso normativo e le attese del mercato in ambito ESG, come anche lo sviluppo di proposte di energia green e garantire che il 100% dell'energia elettrica acquistata dalle BCC sia verde, certificata da fonte rinnovabile con certificazione di Garanzia d'Origine (GO). La principale funzione del Consorzio è quella di ricercare fonti energetiche a miglior costo e prestazioni, di rinegoziare e stipulare i contratti di fornitura dell'energia elettrica in nome e per conto dei Consorziati e di sviluppare iniziative finalizzate all'ottimizzazione dei costi e dei consumi energetici; **per il 2025 la Bcc prevede l'estensione dell'adesione al Consorzio di BCC Energia anche per la sede di Casagiove, per la quale le attività amministrative/burocratiche risultano già in stato avanzato**; la Bcc nel corso del 2024 ha continuato con le attività di riduzione della carta e della plastica, installando gli asciugamani elettrici nei servizi igienici, utilizzando bicchieri biodegradabili e compostabili monouso per bevande fredde e calde, bastoncini e agitatori di caffè in legno; la Banca **proseguirà nelle attività di riduzione del consumo di plastica monouso nelle sedi/filiali (Plastic Free Strategy), dedicando eventi ed iniziative tese a favorire e divulgare la cultura della riduzione dei materiali in plastica. Inoltre, la Banca intende proseguire l'obiettivo in termini di graduale riduzione dell'utilizzo di plastica, attraverso l'installazione all'interno delle filiali di impianti di erogazione di acqua potabile (anche fredda e/o frizzante) collegati direttamente alla rete idrica e dotare i dipendenti di borracce termiche personalizzate e brandizzate al fine di eliminare completamente l'utilizzo di plastica**;

- La BCC ha approvato nel 2024 l'installazione all'interno delle Filiali di impianti di erogazione di acqua potabile (anche fredda e frizzante) collegati direttamente alla rete idrica al fine di ridurre al minimo il consumo di plastica; **La banca nel 2025 procederà con l'installazione degli impianti così come deliberato**;
- La Banca già nel precedente Piano deliberato per il 2024, aveva deliberato di piantare e donare ai territori di competenza, un albero ogni 100mila euro di utile, utile relativo al bilancio chiuso al 31.12.24; in occasione dell'Assemblea dei soci che si terrà nel prossimo mese di maggio, la Banca regalerà circa 900 bonsai; la banca ha deciso di rinnovare l'iniziativa sopra esposta anche per il 2025, proponendo di donare ai territori di competenza un albero ogni 100 mila euro di utile conseguito;
- Muovendo dalla definizione da parte della Capogruppo dell'impianto metodologico per la valutazione dei rischi climatici e ambientali e l'esecuzione del primo esercizio di identificazione e valutazione del livello di esposizione del Gruppo – a livello individuale e consolidato – ai rischi climatici e ambientali (c.d. "Climate and Environmental Materiality Assessment – CEMA"), nel corso del 2024, la Funzione Risk di Capogruppo ha portato all'attenzione del Cda le rendicontazioni trimestrali presentando il posizionamento della nostra BCC.

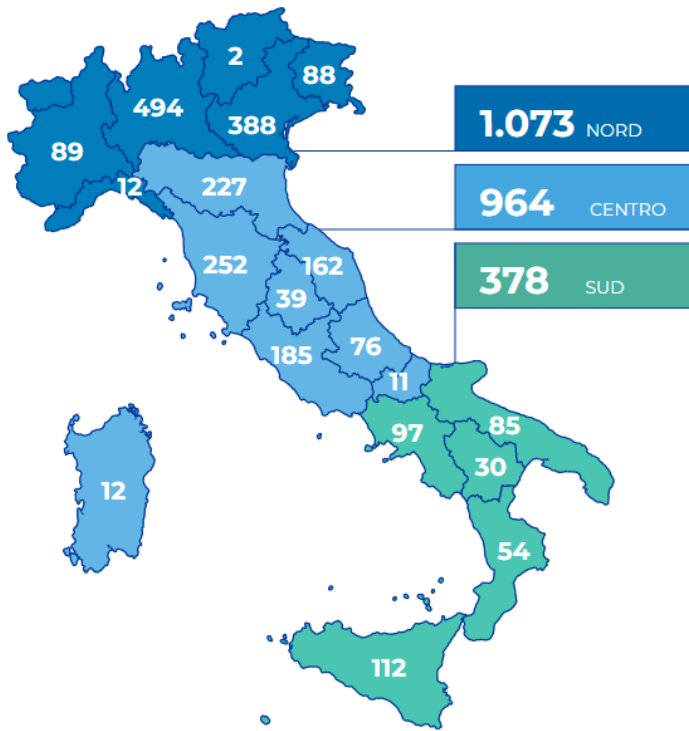
# 5. “S”: SOCIAL LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO



**REPORT  
DI SOSTENIBILITÀ  
2024**



**TERRA DI LAVORO  
S. VINCENZO DE' PAOLI**  
GRUPPO BCC ICCREA



## 5.1 Presenza territoriale

Il Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA è costituito oggi da 113 Banche di Credito Cooperativo, presenti in oltre 1.700 comuni italiani con di 2.415 sportelli riconducibili alle 113 BCC, e opera esclusivamente in Italia. Nel seguito si fornisce evidenza della distribuzione, per regione, del numero di sportelli del Gruppo.

Nel corso del 2024 il numero di BCC è diminuito di 3 unità (da 116 a 113), per effetto di due operazioni di fusione che hanno interessato 2 BCC aderenti.

La BCC Terra di Lavoro, è caratterizzata da 9 filiali, tra cui la Filiale di Sede e una sede distaccata, 5 BCC Point e 2 ATM.

Al 31.12.2024 il territorio di competenza della Banca si compone di 75 comuni, dislocati in 3 regioni e 5 province. L'area di competenza territoriale si articola in due distinte "sotto aree", non contigue e costituite dalle aree di competenza della ex BCC Alto Casertano e Basso Frusinate (province di Caserta, Frosinone e Isernia) e la ex BCC S. Vincenzo de' Paoli di Casagiove (province di Caserta e Benevento), aggregatesi a luglio del 2016.

A gennaio 2025 la BCC Terra di Lavoro ha inaugurato la nuova Filiale di Capua aumentando, così, il numero dei comuni di competenza, ora 87.

### Cartine Banca



Come indicato nella tabella sottostante, in riferimento ai settori di distribuzione del credito, a fine esercizio 2024 le componenti relative ai finanziamenti al settore produttivo (tipicamente società non finanziarie) e alle famiglie consumatrici costituiscono oltre il 91% del complessivo ammontare. Entrambi i settori registrano incrementi nell'esercizio. In particolare, il settore delle famiglie consumatrici e produttrici evidenzia una flessione attestandosi rispettivamente a fine esercizio al 39% del totale degli impieghi. Al contrario, il settore delle società finanziarie registrano invece una variazione positiva giungendo al 53% del totale degli impieghi.

Impieghi economici per settore di attività economica (dati in mgl. di €)	2024	2025	2023	2022
	€	Incidenza %	€	€
Amministrazioni pubbliche	83	0,03%	83	83
Società non finanziarie	158.719	52,89%	137.243	129.696
Istituzioni sociali	358	0,12%	416	521
Società finanziarie	2.487	0,83%	1.848	1.704
Famiglie	138.452	46,13%	148.773	140.425
- <b>di cui consumatrici</b>	117.713	39,22%	126.985	115.587

- <b>di cui produttrici</b>	20.739	6,91%	21.788	24.839
<b>Totale</b>	<b>300.118</b>	<b>100%</b>	<b>288.363</b>	<b>280.084</b>

Per ciò che attiene alla ripartizione degli impieghi per codice Ateco, il 2024 ha confermato l'incidenza prevalente dei comparti "Commercio all'ingrosso e al dettaglio e "Costruzioni" (rispettivamente 31% e 17%). In aumento rispetto al 2023, il peso del settore "Attività Manifatturiere" (14%). Variazioni non significative hanno interessato i restanti codici Ateco il cui peso sul complessivo portafoglio impieghi della Banca resta pressoché invariato

CREDITI A CLIENTELA PER ATECO (dati in mgl di €)	2024	Inc. %	2023	2022
<b>Agricoltura,</b>	8.405	4,8%	8.253	7.390
<b>Altre Attività Di Servizi</b>	2.497	1,4%	2.045	2.784
<b>Attività Artistiche e Sportive</b>	1.901	1,1%	1.754	2.156
<b>Servizi Di Alloggio E Di Ristorazione</b>	11.442	6,6%	12.209	11.131
<b>Attività Finanziarie E Assicurative</b>	328	0,2%	283	250
<b>Attività Immobiliari</b>	9.371	5,4%	8.179	8.353
<b>Attività Manifatturiere</b>	24.034	13,8%	19.817	15.811
<b>Attività Professionali E Tecniche</b>	11.469	6,6%	10.303	10.858
<b>Commercio All'ingrosso e al dettaglio</b>	53.218	30,6%	44.355	41.655
<b>Costruzioni</b>	29.931	17,2%	29.546	24.099
<b>Estrazione Di Minerali Da Cave E Miniere</b>	387	0,2%	473	585
<b>Fornitura Di Acqua</b>	1.095	0,6%	833	1.144
<b>Fornitura Di Energia Elettrica</b>	221	0,1%	309	421
<b>Istruzione</b>	362	0,2%	468	497
<b>Noleggio, Agenzie Di Viaggio</b>	3.713	2,1%	3.920	3.656
<b>Sanita' E Assistenza Sociale</b>	8.186	4,7%	6.670	5.982
<b>Servizi Di Informazione E Comunicazione</b>	2.723	1,6%	2.153	2.856
<b>Trasporto E Magazzinaggio</b>	4.821	2,8%	4.504	4.549
<b>Impieghi economici a clientela per ATECO</b>	<b>174.105</b>	<b>100%</b>	<b>156.076</b>	<b>144.176</b>

Alla data del 31 dicembre 2024, il totale dei crediti verso la clientela iscritti in bilancio si attesta a 309,5 mln di euro e registra un aumento di 30 mln (+ 11%) rispetto a fine 2023. I prestiti complessivamente erogati sono destinati in larga parte a famiglie consumatrici e piccole e medie imprese (PMI). Gran parte delle esposizioni verso PMI riguardano famiglie produttrici e microimprese, queste ultime rappresentate da società di minori dimensioni (meno di 20 addetti) oltre che da enti e associazioni. La mission tipica di banca di credito cooperativo ha portato la Banca a supportare l'economia locale anche nel perdurante periodo di crisi economica, facendo sì che la Banca abbia mantenuto il proprio costante supporto di credito alle famiglie e alle piccole e medie imprese, registrando peraltro in tali segmenti di clientela più contenuti livelli di default grazie alla prossimità e alla conoscenza approfondita della propria clientela-tipo. Più nel dettaglio, con riferimento ai settori di destinazione del credito, la componente rappresentata dai finanziamenti alle famiglie consumatrici evidenzia una variazione positiva: gli impieghi a famiglie consumatrici ammontano a dicembre 2024 a circa 118 milioni di euro, pari al 39,22% del totale dei finanziamenti a clientela residente.

I finanziamenti netti destinati alle microimprese (famiglie produttrici) ammonta a dicembre 2024 a circa 21 milioni di euro, pari al 6,91% del totale dei finanziamenti a clientela residente e registrano una contrazione di circa il 5% su base annua.

Con specifico riguardo al credito alle imprese, gli impieghi lordi destinati al settore produttivo (società non finanziarie) sono complessivamente pari a circa 159 milioni di euro, con una variazione su base d'anno di segno positivo di circa il 16%. Al netto della componente "sofferenze", gli impieghi alle imprese sono pari a circa 161 milioni di euro, con una variazione positiva su base d'anno del 16%.

## 5.2 Il coinvolgimento degli stakeholder

La BCC Terra di Lavoro ha da sempre intrattenuto un solido rapporto con gli stakeholder, sia interni che esterni, basato sui principi di trasparenza e fiducia reciproca. L'ascolto e il dialogo costante con i portatori di interesse sono particolarmente utili e costruttivi in primis per essere sempre aggiornati e per interpretare al meglio il contesto economico e sociale di riferimento in un'ottica di miglioramento continuo.

In tal senso, la Banca ha individuato numerosi stakeholder e diversi canali di comunicazione attraverso cui attivare e mantenere con essi un dialogo organico e continuativo. La tabella riportata di seguito presenta, in maniera sintetica, i portatori di interesse della Banca e pone in evidenza i principali impegni assunti nei loro confronti.

## GLI STAKEHOLDER DELLA BANCA



### STAKEHOLDER INTERNI

Categoria	Impegni generali assunti
<b>Soci della BCC</b>	Promuovere rapporti, basati sui principi di collaborazione, professionalità e trasparenza. Garantire lo sviluppo e il rafforzamento delle basi mutualistiche delle BCC, garantendo nel contempo una continuità nel tempo, diffondendo la cultura della Banca e i principi cardini del Credito Cooperativo anche nei confronti dei giovani soci.
<b>Persone</b>	Favorire la crescita e lo sviluppo del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità. Riconoscere e valorizzare le competenze dei propri dipendenti. Garantire la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale. Garantire la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

### STAKEHOLDER ESTERNI

Categoria	Impegni generali assunti
<b>Fornitori</b>	Privilegiare i fornitori locali, al fine di garantire lo sviluppo dei territori in cui il Gruppo opera. Garantire una selezione dei fornitori improntata al principio di imparzialità, evitando trattamenti di favore o discriminatori.
<b>Comunità locali e Territorio</b>	Contribuire all'arricchimento del patrimonio economico, intellettuale e sociale del territorio e delle comunità locali. Sostenere e promuovere, tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni e donazioni, iniziative finalizzate al sostegno e allo sviluppo della collettività.
<b>Clienti</b>	Promuovere rapporti basati sui principi di collaborazione, professionalità e trasparenza. Garantire la trasparenza delle operazioni bancarie e la cultura finanziaria attraverso un'esauriente informativa preventiva, anche agendo in ottica di ingaggio della clientela e supporto al fine dell'attivazione del processo di trasformazione sostenibile. Adottare pratiche efficaci di sicurezza informatica. Soddisfare i bisogni finanziari dei clienti attraverso servizi e prodotti di elevata qualità e orientati alla transizione green.
<b>Terzo Settore</b>	Garantire la trasparenza delle operazioni bancarie e la cultura finanziaria attraverso un'esauriente informativa preventiva. Adottare pratiche efficaci di sicurezza informatica. Soddisfare i bisogni finanziari dei clienti attraverso servizi e prodotti sempre migliori e di elevata qualità. Sviluppata una linea di prodotti ad hoc per rispondere alle esigenze di questa categoria di portatore di interesse e un sito internet dedicato.
<b>Associazioni di categoria</b>	Promuovere rapporti basati sui principi di collaborazione, professionalità e trasparenza. Garantire la trasparenza delle operazioni bancarie e la cultura finanziaria attraverso un'esauriente informativa preventiva. Adottare pratiche efficaci di sicurezza informatica. Soddisfare i bisogni finanziari dei clienti attraverso servizi e prodotti sempre migliori e di elevata qualità.
<b>Comunità finanziaria e settore pubblico</b>	Promuovere rapporti basati sui principi di collaborazione, professionalità e trasparenza. Garantire la trasparenza delle operazioni bancarie e la cultura finanziaria attraverso un'esauriente informativa preventiva. Adottare pratiche efficaci di sicurezza informatica.

---

Soddisfare i bisogni finanziari dei clienti attraverso servizi e prodotti sempre migliori e di elevata qualità.

#### Regolatori e Autorità di vigilanza

Promuovere rapporti basati sui principi di collaborazione, professionalità e trasparenza.  
Garantire la trasparenza delle operazioni bancarie e la cultura finanziaria attraverso un'esauriente informativa preventiva.

Soddisfare i bisogni finanziari dei clienti attraverso servizi e prodotti sempre migliori e di elevata qualità.

---

La Banca promuove una fondamentale e costante interazione con tutti gli stakeholder con i quali si trova ad interfacciarsi, presidiando le relazioni con la clientela, con i territori e le comunità locali.

Al riguardo, nel corso del 2024 è proseguita l'organizzazione di occasioni di dialogo e confronto per aumentare il flusso informativo verso i soci e gli stakeholder in generale.

Con particolare riferimento al percorso di sviluppo del segmento **“imprese”** e **“liberi professionisti”**, nel corso del 2024 sono stati realizzati incontri e iniziative specifiche. Di seguito gli argomenti trattati:

- La BCC Terra di Lavoro ha deciso di investire sulla crescita dei **“Liberi Professionisti”** in quanto ritiene che siano portatori di conoscenze, motori dell'economia, capaci di crescere e aiutare a crescere un territorio che ha bisogno di competenze, innovazione, fiducia e passione, ragion per cui, in BCC è partito il progetto “Liberi Professionisti” che prevede di meglio sostenere la professione libera attraverso linee di credito flessibili sia a supporto di nuovi investimenti materiali e immateriali (acquisto macchinari, attrezzature, mobili, tecnologia avanzata, lavori per ampliamento studio, brevetti, licenze, software, certificazioni, percorsi di specializzazione ed altro) sia a supporto del capitale circolante per il tramite di elasticità di cassa e/o anticipo crediti maturandi o maturati;
- La Banca, il 19 novembre 2024, ha organizzato presso la Sala “Lorenzo Ferrante” – Filiale di Aversa un evento formativo avente ad oggetto il Servizio di **“Business International”**, coinvolgendo oltre alla Direzione e Presidenza e i Gestori della Banca anche numerose nostre Aziende clienti. Il Seminario ha visto la partecipazione attiva dei nostri Partners, IC&Partners e Webidoo, che in collaborazione con i nostri colleghi di Iccrea Banca Spa, nostra capogruppo, hanno illustrato le caratteristiche dei vari strumenti messi a disposizione dal nuovo Servizio “Business International” per la “clientela corporate” della nostra Banca. Il Servizio “Business International” offre consulenza a 360° in ambito internazionale ed è dedicato alle Imprese che intendono sviluppare progetti di internazionalizzazione anche in quei paesi in cui il Gruppo BCC Banca Iccrea non ha un presidio diretto. Consente pertanto, ad Iccrea Banca e alla nostra Bcc, di supportare la clientela corporate sia affidandosi ad un Partner presente all'estero tramite Manager locali (IC&Partners), sia sfruttando l'utilizzo di strumenti digitali quali le piattaforme on-line (Webidoo). IC&Partners è il Partner storico di IB specializzato nella consulenza e assistenza operativa alle imprese che vogliono sviluppare progetti di internazionalizzazione;
- la Fondazione “Ricerca e Innovazione Economica ETS”, di cui la BCC Terra di Lavoro è socio Fondatore, ha lanciato l'idea progettuale denominata **“Eco Smart Data”**, un progetto di ricerca e conoscenza del territorio che consenta di dotare l'ambito territoriale di competenza della Fondazione stessa di un set di strumenti digitali utili a molteplici ambiti applicativi, alcuni su tutti, applicazioni per **l'agricoltura 4.0** e **l'industria 4.0**. Ormai risultano universalmente noti i vantaggi dell'applicazione e delle tecniche di intelligenza artificiale per l'analisi dei dati in ambito agronomico ed ambientale, nonché l'importanza della valorizzazione dei dati anche dal punto di vista economico e strategico.

### 5.3 Credito e finanziamenti sostenibili

La Banca, da sempre, pone al centro della sua attività l'attenzione ai bisogni del cliente, il supporto alle famiglie e al sistema imprenditoriale costituito prevalentemente dalle micro, piccole e medie imprese, ponendosi al servizio della comunità locale.

Nello specifico la mission del Credito Cooperativo si concentra sull'essere motore di cambiamento sostenibile e socialmente inclusivo, rafforzando il proprio ruolo sociale, promuovendo un impatto positivo e una transizione ecologica che non escluda nessuno: ogni richiesta di finanziamento ha in sé l'obiettivo dello sviluppo economico. Ciò in piena aderenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo e con quanto previsto all'art. 2 dello Statuto delle BCC che sancisce lo stretto legame tra l'azione delle BCC e lo sviluppo sostenibile dei territori in cui esse operano.

Il Gruppo BCC Iccrea si impegna a integrare i principi ESG in tutte le sue attività, promuovendo investimenti responsabili e applicando standard rigorosi in termini di etica e integrità, per favorire uno sviluppo economico che rispetti l'ambiente, i diritti umani e le pratiche di buon governo.

I processi di concessione del credito ora includono una fase di valutazione ESG, considerando il rischio fisico (legato ai cambiamenti climatici e al degrado ambientale) e il rischio di transizione (relativo all'adattamento a un'economia a basse emissioni di carbonio). Inoltre, vengono valutate le iniziative da finanziare secondo la *Tassonomia UE delle attività sostenibili*, e gli immobili offerti come garanzia sono soggetti a una valutazione ESG integrata con i rischi fisici.

Recentemente, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato l'aggiornamento della *Politica di Gruppo* in materia di “Impianto di Identificazione e Valutazione dei rischi climatici e ambientali”. Questo

aggiornamento definisce e declina il quadro metodologico/operativo adottato per l'identificazione e alla valutazione del livello di esposizione del Gruppo ai rischi climatici e ambientali nelle diverse dimensioni di analisi considerate. In questo nuovo contesto tra le politiche di Capogruppo vigenti vi sono la **Politica di Sostenibilità**, che definisce i principi per integrare i fattori ESG nei processi aziendali, la **Politica di Remunerazione e Incentivazione**, che allinea i sistemi di compensazione alle finalità di sviluppo sostenibile e responsabile. Inoltre, il Gruppo rispetta il **Regolamento SFDR** (Sustainable Finance Disclosure Regulation), che obbliga le istituzioni finanziarie a considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità nelle consulenze in materia di investimenti.



L'aggiornamento alla Politica si innesta in un percorso di progressivo rafforzamento dell'impianto in parola e fattorizza le attività evolutive implementate dalla Funzione Risk Management nella seconda parte del 2022. Dette attività hanno riguardato principalmente:

- evolutive afferenti alla metodologia di valutazione dei rischi climatici e ambientali sul portafoglio creditizio imprese e immobili a garanzia e nello specifico;
- definizione di un primo impianto metodologico/operativo per la valutazione dei rischi climatici e ambientali (transizione e fisico) sui profili di rischio di mercato e di liquidità;
- definizione di un primo impianto metodologico/operativo per la valutazione dei rischi fisici e ambientali sul portafoglio immobili di proprietà del Gruppo.

La Politica di concessione e perfezionamento del delinea ed esplicita quelli che sono i principi e le che, in questa nuova fase storica, il Gruppo Iccrea della valutazione degli impatti ambientali, sociali e governance delle attività economiche dei propri base di quelli che sono i relativi fattori (c.d. Fattori luce della numerosa produzione normativa, internazionale, in corso sul tema e la crescente dedicata da parte degli Organi di Vigilanza.

Le Banche Affiliate possono quindi incorporare i all'interno delle politiche di gestione dei rischi e delle procedure relative alla gestione del portafoglio creditizio.

I processi creditizi di concessione devono prevedere, parallelamente alla più generale valutazione del merito creditizio, una nuova fase di valutazione dei fattori ambientali (E), riconducibili alla controparte e all'eventuale garanzia immobiliare prestata a mitigazione del rischio di credito, come nel seguito specificato:

- **Valutazione ESG della controparte**, ottenuta attraverso la valutazione dei seguenti rischi:
  - ❖ Rischio Fisico, inteso come misura della perdita finanziaria, diretta o indiretta, derivante dall'impatto dei cambiamenti climatici (compresi sia i mutamenti gradualmente del clima che gli eventi meteorologici estremi) nonché del degrado ambientale (inquinamento atmosferico, dell'acqua e del suolo, stress idrico, perdita di biodiversità e deforestazione) sugli asset aziendali della controparte e sul ciclo economico da questi supportato;
  - ❖ Rischio di Transizione, inteso come misura della perdita finanziaria, diretta o indiretta, derivante dal processo di adeguamento della controparte verso un'economia a basse emissioni di carbonio e più sostenibile sotto il profilo ambientale.
- **Valutazione ESG della finalità dell'iniziativa da finanziare**, ottenuta sulla base della classificazione (c.d. Iniziative Green), tempo per tempo vigente a livello europeo, delle attività economiche che rientrano nel perimetro di quelle eco-sostenibili (c.d. "Tassonomia UE delle attività sostenibili").

Tale valutazione va realizzata all'interno della fase istruttoria attraverso:



credito linee guida adotta ai fini di clienti, sulla ESG), alla nazionale e rilevanza Fattori ESG politiche e

- ❖ la raccolta dalla controparte dei dati, delle informazioni e della documentazione funzionali alla valutazione;
- ❖ la selezione o meno dell'iniziativa da finanziare ad una di quelle definite nella Tassonomia EU delle attività sostenibili.
- **Valutazione ESG degli immobili offerti in garanzia**, ottenuta attraverso l'integrazione
  - ❖ delle logiche standard di valutazione di quegli immobili con quelle relative al c.d. Rischio Fisico (a titolo esemplificativo ma non esaustivo efficienza energetica, rischio terremoti, ecc.).

La Banca si pone sempre più l'obiettivo di favorire lo sviluppo di quei settori economici e quegli operatori che mostrano un'attenzione particolare verso l'utilizzo responsabile delle risorse naturali e nei riguardi dell'ecosistema in generale e che garantiscono adeguate condizioni di sicurezza, giustizia e inclusione, perseguendo i propri scopi economici nel pieno rispetto dei principi etici.

In tal senso, il Piano Strategico prevede in arco piano un trend di crescita delle erogazioni a impatto ambientale e delle polizze assicurative a protezione dei rischi fisici per famiglie e imprese.

### 5.3.1 Finanziamenti a impatto sociale

Il totale dei finanziamenti ad impatto sociale erogati nel corso del 2024 dalla Banca si attesta a oltre 2 mln di euro. Le voci principali che compongono il dato afferiscono, in prima istanza, ai mutui con garanzia Consap (agevolazione prima casa). Rispetto alle erogazioni del 2023 si riscontra uno scostamento positivo.

Nelle tabelle che seguono, si riportano i dati di dettaglio relativi ai finanziamenti ad impatto sociale e ambientale erogati nel corso del 2024 dalla Bcc distinti per categoria di finanziamento.

FINANZIAMENTI AD IMPATTO SOCIALE E AMBIENTALE			
Anno	2024	2023	2022
<b>Tipologia di finanziamento (€)</b>			
<b>Prestito studentesco - Fondo StudioSi</b>	3	348	144
<b>Mutui con garanzia Consap (agevolazione prima casa)</b>	1.638	1.076	647
<b>Nuovi finanziamenti (tot ex art. 13) art. 13 Fondo PMI</b>	0	0	5.840
<b>Anticipi su credito d'imposta - Ecobonus</b>	0	0	25
<b>Resto al Sud</b>	419	0	0
<b>Microfinanza Campesina</b>	0	92	0
<b>Totale finanziamenti con finalità ambientali e sociali</b>	<b>2.060</b>	<b>1.516</b>	<b>6.656</b>

Sono altresì previste – all'interno delle strategie ESG del prossimo triennio – iniziative orientate al supporto alla clientela, come già delineato nel corso dello scorso anno (2024).

Al fine di allinearsi alla Tassonomia europea (c.d. prodotti "taxonomy aligned"), la Capogruppo ha dato attuazione al "Programma ESG – sostenibilità", definendo nuovi prodotti di finanziamento dedicati alla transizione green di privati e imprese.

La BCC ha accolto favorevolmente la proposta delineata dalla Capogruppo, informando il Cda della volontà di avviare le attività relative all'adozione di alcuni dei prodotti suggeriti dalla Capogruppo.

Nello specifico l'elenco completo dei prodotti proposti dalla Capogruppo e suddivisi sulla base della tipologia di controparte a cui sono rivolti, possono essere così delineati:

#### Privati:

- "Mutuo Innova ESG – Privati". Mutuo ipotecario acquisto e ristrutturazione casa ESG
- "Mutuo Efficienza ESG – Privati". Finanziamento casa per efficientamento energetico ESG
- "Finanziamento Mobilità ESG – Privati". Finanziamento per acquisto vettura green ESG

#### Imprese:

- "Mutuo Efficienza ESG-Impresa chirografario". Mutuo PMI per efficientamento energetico Immobili
- "Mutuo Efficienza ESG - Impresa ipotecario". Mutuo PMI per efficientamento energetico Immobili
- "Mutuo Rigenera ESG - Impresa ipotecario". Mutuo PMI per ristrutturazione Immobile
- "Mutuo Rigenera ESG - Impresa chirografario". Mutuo PMI per ristrutturazione Immobile.

#### Sostegno all'educazione e allo studio

Il sostegno con i prestiti "Resto al Sud" erogati nel 2024, al riguardo si sottolinea l'attività posta in essere da BCC Credito Consumo (in qualità di Società specializzata nelle soluzioni di prestiti personali) per il supporto alle Banche Affiliate e la gestione operativa dei finanziamenti di Fondo StudioSi4.

<sup>4</sup> Il Fondo offre prestiti a tasso zero agli studenti residenti in una regione del Mezzogiorno (chi risiede nelle altre Regioni può comunque usufruirne studiando negli Atenei del Mezzogiorno).

Si evidenziano i mutui erogati dalla Banca Bcc Terra di Lavoro con garanzia Consap<sup>5</sup> che rappresentano un costante sostegno ai giovani e al territorio.

### Famiglie e piccole-medie imprese (Microcredito)

Al fine di garantire l'accesso ai servizi finanziari alle persone in condizioni di povertà ed emarginazione, la Capogruppo ha da tempo messo a disposizione due principali accordi mediante i quali le BCC hanno la possibilità di declinare operativamente le proprie eventuali iniziative di inclusione finanziaria attraverso il microcredito:

Al fine di rafforzare l'impegno nella prevenzione e al contrasto del fenomeno dell'usura, oltre che al fine di offrire un contributo per prevenire il rischio di usura e per supportare le vittime, sia imprese che individui, del fenomeno usurario sono stati siglati i seguenti accordi:

- accordo con la Consulta Nazionale Antiusura Giovanni Paolo, per la promozione dell'inclusione finanziaria, storicamente integrata nello scopo sociale della cooperazione di credito. L'accordo quadro permette di coordinare le attività delle BCC, che già intrattengono rapporti di convenzione con le Fondazioni antiusura operanti a livello locale, per iniziative proprie e istituzionali, promosse e sollecitate dalle Prefetture territorialmente competenti;
- accordo quadro con Assoconfidi, principale organismo di rappresentanza dei consorzi e delle cooperative di garanzia fidi.
- accordo con Federcasse all'iniziativa "Microcredito di libertà", promossa da Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia, ABI, Federcasse, Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e Caritas Italiana per favorire la concessione di finanziamenti, nella forma di microcrediti sociali e imprenditoriali, a favore di donne che hanno subito violenza di genere.
- accordo con Cassa Depositi e Prestiti (CDP) per sostenere l'accesso al credito delle imprese italiane di minori dimensioni, aumentare gli investimenti sostenibili e generare un impatto positivo sull'ambiente. Nel dettaglio, l'iniziativa ha previsto l'erogazione di un finanziamento pari a 250 mln finalizzata a garantire nuova finanza, su un orizzonte temporale sino a 18 anni, a PMI e Mid Cap impegnate nella realizzazione di investimenti in settori come la produzione di energia da fonti rinnovabili, l'efficientamento energetico, l'economia circolare, la mobilità sostenibile e l'ammodernamento delle reti idriche.

In relazione alla Banca, in data 26/08/2020 è stato firmato l'accordo di Mandato tra CDP e BCC Terra di Lavoro nell'ambito dello Strumento Finanziario per il Sostegno agli Investimenti Produttivi in Campania (SFIN).

### Nuova iniziativa Bcc Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli"

La Bcc Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli", propone l'iniziativa a favore dei propri clienti, che prevede la concessione di misure agevolative da accordare a Imprese e privati in ordine alle caratteristiche della controparte ovvero in relazione alle finalità del finanziamento a suo tempo concesso dal nostro Istituto di credito.

Nello specifico l'iniziativa promuove misure agevolative da concedere ai clienti ai quali la BCC ha già concesso finanziamenti in passato in relazione alla presenza di taluni specifici requisiti di controparte (es. ateco, utilizzo di flotta automezzi, geolocalizzazione) ovvero in considerazione della specifica finalità del finanziamento concesso (acquisto immobile residenziale con classe energetica A, ovvero immobile non residenziale avente classe energetica almeno pari a B, acquisto veicolo almeno ibrido, ecc.).



## 5.4 Finanza sostenibile

Il tema della sostenibilità rappresenta uno dei cardini principali su cui si fonda il mondo del credito cooperativo, di fatti il concetto è richiamato tra l'altro nell'art. 2 dello Statuto, che richiama la "promozione della crescita responsabile e sostenibile del territorio".

***"Nell'esercizio della sua attività, la Società si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata. Essa ha lo scopo di favorire i Soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca"***

**- Art. 2 dello Statuto tipo delle Banche Affiliate**

<sup>5</sup> Il Fondo di garanzia Mutui per la prima casa, c.d. Fondo prima casa, è stato istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze con la legge 27 dicembre 2013, n. 147, art. 1 comma 48, lett. c), agevola il rapporto tra il cittadino e la Banca offrendo una garanzia pubblica, sul mutuo per l'acquisto della prima casa. Alle categorie (c.d. prioritarie) come ad esempio giovani coppie, nuclei familiari monogenitoriali, giovani di età inferiore a 36 anni, è riconosciuta la priorità nell'accesso al beneficio del Fondo e l'applicazione di un tasso agevolato.

La finanza sostenibile promuove la crescita economica attraverso finanziamenti che riducono l'impatto ambientale e tengono conto degli aspetti sociali e di governance.

Il Gruppo considera prioritario integrare i criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi d'investimento e nei servizi di consulenza, al fine di consolidare la fiducia di investitori e mercati, rafforzare la reputazione aziendale e prevenire pratiche non allineate ai suoi principi. L'integrazione di tali fattori, inoltre, risulta essere per il Gruppo sia una modalità di gestione dei rischi di sostenibilità che potrebbero compromettere le performance aziendali, sia un'opportunità per cogliere nuovi benefici. Il Gruppo privilegia le imprese che adottano pratiche virtuose, come l'impiego di metodi produttivi eco-sostenibili, la garanzia di condizioni di lavoro inclusive e attente dei diritti umani e adozione del miglior standard di governo d'impresa. Condotte aziendali inappropriate possono infatti generare costi e rischi, non solo per le singole imprese, ma per il sistema economico nel suo insieme e riflettersi, talora anche nel breve periodo, sulla stabilità finanziaria e sulla crescita economica.

Il Gruppo ha formalizzato il proprio Green, Social and Sustainability Bond Framework, per emettere obbligazioni "ESG" sui mercati internazionali, in linea con i principi di Green Bond e Social Bond stabiliti dall'ICMA (International Capital Market Association) nel 2021.

Il Gruppo ha emesso obbligazioni ESG per un totale di 2 miliardi di euro, e a gennaio 2025 ha collocato con successo la sua prima obbligazione Senior Preferred "green" destinata a investitori istituzionali per un importo nominale complessivo di 500 mln di euro. Questo impegno è stato recentemente riconosciuto da Morningstar Sustainalytics, che ha aggiornato il rating ESG del Gruppo a "Negligible", la migliore all'interno della scala di valutazione dell'agenzia, con un punteggio di 8,2, evidenziando un significativo miglioramento (circa 6 punti) rispetto alla precedente valutazione che era pari a "Low" con un punteggio di 14,39<sup>6</sup>.

Il Gruppo intende assicurare l'esclusione dall'universo investibile degli emittenti coinvolti in settori ad alto impatto negativo, come alcol, gioco d'azzardo, tabacco, energia nucleare, armi, e in attività che violano i diritti umani o comportano danni ambientali. Per perseguire tale obiettivo, le Società del Gruppo, servendosi anche di provider esterni, monitorano l'universo investibile anche al fine di identificare, valutare, prevenire rischi reputazionali legati a investimenti in società non responsabili.

La Politica di Sostenibilità del Gruppo include linee guida per integrare i fattori ESG nei servizi di investimento più in particolare:

- nei processi decisionali relativi alla prestazione del servizio di gestione di portafogli;
- nell'ambito del modello di prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti o di prodotti di investimento assicurativi;
- nell'ambito della gestione degli OICR e del portafoglio relativo al fondo pensione gestiti dalla Società di Gestione del Risparmio del Gruppo BCC Risparmio & Previdenza.

La SGR del Gruppo, BCC Risparmio & Previdenza SGR applica criteri ESG nei propri processi di investimento, monitorando rischi come il cambiamento climatico, la violazione dei diritti umani e attività controverse, al fine di ridurre i rischi e garantire performance sostenibili nel lungo periodo. Le analisi e le valutazioni svolte si differenziano in base alla tipologia degli strumenti finanziari (OICR, titoli azionari e obbligazionari) e sono formalizzate secondo le logiche proprie del processo decisionale degli investimenti adottato dalla SGR. Per la selezione degli strumenti all'interno dell'universo di investimento, la SGR si avvale della fornitura di dati offerti da provider di comprovato standing internazionale che vanno ad alimentare la propria metodologia proprietaria. Inoltre, il Gruppo, tramite BCC Risparmio & Previdenza, ha irrobustito il processo di investimento sostenibile ampliando i criteri di valutazione degli asset per considerare gli impatti ambientali e climatici.

Nella prospettiva, dunque, di gestire e mitigare i rischi di sostenibilità e il loro impatto sulle principali categorie di rischio prudenziale, la SGR ha costruito soluzioni di portafoglio in grado di offrire alla propria clientela una gamma di prodotti e servizi di investimento che promuovono le caratteristiche ambientali e sociali e pratiche di buona governance (art. 8 SFDR). Nello specifico, la SGR ha qualificato come etici sette Linee di Gestione Patrimoniale, il Fondo Pensione Aperto e due Fondi Comuni d'Investimento ed ambisce ad ampliare sempre più la propria gamma di offerta ex artt. 8 e 9 SFDR. Le Banche Affiliate sono informate sulla classificazione delle linee di gestione in termini di caratteristiche di sostenibilità, necessarie al fine di assicurare la corretta distribuzione delle stesse e la compatibilità con le esigenze espresse dalla clientela.

Tutto quanto premesso, la Bcc Terra di Lavoro nel prestare il servizio di gestione dei portafogli, riconosce l'importanza dei fattori ESG nell'analisi delle opportunità di investimento a lungo termine, integrandoli con l'analisi finanziaria tradizionale.

L'integrazione dei fattori ESG si unisce all'analisi finanziaria classica nel processo di valutazione dei prodotti da inserire nei portafogli gestiti, adottando una visione più olistica degli investimenti in grado di generare opportunità migliori in termini di rapporto rischio-rendimento per la clientela. Nel riconoscere l'importanza e il valore delle tematiche ESG, la Bcc che presta il servizio di gestione di portafogli gestisce i patrimoni della propria clientela in coerenza con

---

<sup>6</sup> Morningstar Sustainalytics è uno dei leader globali nella valutazione e analisi dei fattori ESG, che supporta gli investitori nella definizione di strategie di investimento sostenibili. Per maggiori informazioni, si veda anche [www.sustainalytics.com](http://www.sustainalytics.com). La scala di rating va da 0 (rischio nullo) a 100 (rischio massimo)

un'ottica di sostenibilità di lungo periodo, integrando, in parallelo con la progressiva definizione della normativa in materia, i criteri ESG nelle strategie e nei processi di investimento.

Il tutto, allo scopo di assicurare che le attività di investimento complessivamente considerate siano svolte nell'esclusivo interesse della clientela e con l'obiettivo di incrementare nel tempo il valore degli investimenti tramite una politica ispirata a principi di responsabilità socio-ambientale.

## 5.5 Sviluppo sostenibile del territorio

Da sempre, la Banca si impegna a essere un punto di riferimento per la comunità, ascoltando attivamente le sue esigenze e offrendo soluzioni su misura per favorirne la crescita.

Nel corso degli anni, l'istituto ha dato vita a due fondamentali costole per ampliare il proprio impegno: la Mutua San Vincenzo e la BCC Lab.

Mentre la prima opera a favore degli associati con una specifica attenzione al settore sanitario, sociale, educativo e ricreativo e di promuovere e gestire un sistema mutualistico integrativo o complementare al servizio sanitario nazionale, dall'altra parte, la BCCLab si sostanzia in una fucina di talenti e idee innovative orientate per il futuro dell'istituto. Inoltre, rappresenta una straordinaria opportunità per i giovani soci di entrare in contatto con il network della Banca, di usufruire di prodotti e servizi dedicati e di partecipare attivamente a iniziative sociali, culturali e ricreative pensate appositamente per loro.

La BCC, sia attraverso queste realtà sia in collaborazione con Enti e Fondazioni, ha dato vita a numerose iniziative a favore della comunità. Tra queste, si distinguono quelle dedicate alla tutela dell'ambiente e della sostenibilità, alla solidarietà sociale, all'educazione finanziaria e alla salute e prevenzione. L'obiettivo di queste attività è sempre stato quello di sensibilizzare il pubblico su tematiche importanti come la donazione di sangue, la responsabilità sociale e l'importanza della solidarietà.

Nella tabella riportata sono elencati gli eventi organizzati dalla Banca ha organizzato nel corso del tempo, con l'intento di promuovere e sostenere queste cause.

INIZIATIVA	NOME ENTE	DATA
Earth Day	BCC LAB	Aprile
Consegna Calze Nelle Case Famiglia	BCC LAB	Gennaio
Consegna Nelle Uova Di Pasqua Presso Reparti Pediatrici	BCC LAB	Marzo
Giornata Della Donazione Del Sangue	MUTUA S. VINCENZO E BCC LAB	Novembre
Realizzazione Del Cortometraggio "Ragazzi! Proviamoci."	BCC	Ottobre
Finanziariamente: A Scuola Di Educazione Finanziaria	BCC	Gennaio/Dicembre
Borse Di Studio ESG-Presentazione Report ESG 2023	BCC	Dicembre
Progetto "LEGALITA' IN CORTO"	BCC	Gennaio
Terra Di Donne	BCC, COMUNE DI SMCV E IDEE	Marzo
Business International La BCC Ti Fa Volare!	BCC	Novembre
Autismo: Una Sfida Da Vincere Insieme	BCC	Novembre/Dicembre
Progetto "ECO SMART DATA"	BCC / RINNOVA	Marzo
Cassette Rosse Contro La Violenza Di Genere	BCC, FEDERAZIONE CAMPANIA CALABRIA IDEE	Aprile
Meeting Aziendale Siena	BCC	Aprile
Screening Mutua Esami Amatochimici	BCC E MUTUA S. VINCENZO	Maggio
Screening Prevenzione Dentale	BCC E MUTUA S. VINCENZO	Ottobre

Di seguito si riportano le iniziative più rilevanti, riepilogate nel dettaglio in allegato al Report (*cfr. Allegato 1: Eventi Sociali Della Banca*).

### "Terra di Donne"

L'iniziativa è stata promossa proprio dalla banca casagiovese in collaborazione con IDEE - Donne del Credito Cooperativo. La manifestazione, patrocinata dal Comune di Santa Maria Capua Vetere, è stata ospitata nella splendida cornice del Teatro Garibaldi. Protagoniste le eccellenze femminili originarie del Casertano. A loro è stato dedicato l'evento, che ha visto susseguirsi in un'atmosfera unica e stimolante le tante donne impegnate in diversi ambiti. Dall'istruzione all'associazionismo, dalla politica alla ricerca scientifica. Le loro storie hanno affascinato, entusiasmato e a tratti anche commosso l'attenta platea.

## “Premiamo talenti”

Un'ulteriore importante iniziativa è quella che si è svolta nei primi mesi del 2024, “Premiamo talenti”; Questo prestigioso riconoscimento è destinato agli studenti che hanno conseguito il diploma superiore o completato il ciclo di studi con il massimo dei voti e che sono Soci o figli di Soci della Banca. L'iniziativa si inserisce in un contesto più ampio di promozione dell'eccellenza locale e dell'investimento nel futuro dei giovani.

La BCC Terra di Lavoro crede nel valore dell'istruzione e della formazione come motore di crescita sociale ed economica, ed il conferimento delle borse di studio rappresenta il riconoscimento concreto di questo obiettivo.



I beneficiari delle borse di studio 2023, studenti diplomati e laureati con il massimo dei voti, sono stati premiati presso la Tenuta Re Ferdinando in San Prisco.

L'ammirevole evento è stato riproposto anche nel corso del mese di febbraio 2025, in occasione del quale sono state assegnate n. 39 Borse di Studio ai giovani protagonisti del territorio.



In particolare, la **BCC Terra di Lavoro S. Vincenzo de' Paoli** ha premiato **39 giovani talenti** del territorio che hanno ricevuto un riconoscimento per i risultati ragguardevoli conseguiti nello studio. Ai vincitori sono state assegnate le borse di studio dedicate a **Carlo Romanelli**, figlio della ex dipendente della BCC Simona Salvatore, venuto a mancare in un tragico incidente stradale. Nel corso dell'evento dal titolo: “**Premiamo i talenti!**” che si è svolto il **21 febbraio** a San Prisco (Caserta), presso la “*Tenuta San Ferdinando*”, è stato infatti proiettato un documentario di **Rino Della Corte** per ricordare la vita e le aspirazioni del giovane Carlo.

## “FinanziariaMente”

L'attività di educazione finanziaria che nel corso del 2024 è risultata molto attiva nei vari Istituti scolastici secondari. La BCC Terra di Lavoro, infatti, crede molto nel valore dell'istruzione e della formazione come motore di crescita sociale ed economica. A riprova di ciò, la Banca è da diversi anni impegnata anche con il progetto “FinanziariaMente - A scuola di educazione finanziaria con la BCC Terra di Lavoro”, format prodotto interamente in autonomia dalla Banca per la promozione dell'educazione finanziaria negli istituti scolastici, attraverso percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (“PCTO”). Il format è caratterizzato da un percorso modulare, sviluppato partendo dalla rappresentazione del mondo bancario e illustrando i valori fondanti del Credito Cooperativo, per poi porre particolare attenzione su materie quali, ad esempio, la finanza, il credito, i sistemi di pagamento, la gestione del contante, la sostenibilità. È un progetto che ha l'umile ambizione di trasferire concretamente conoscenze e informazioni di base ai giovani del nostro territorio, consentendo loro di assimilare i rischi e di cogliere le opportunità del mondo bancario e finanziario che, come noto, influenza le nostre scelte quotidiane. Queste iniziative rappresentano un esempio concreto dell'impegno della BCC Terra di Lavoro non solo come istituto di credito, ma anche come ente che ha a cuore la crescita culturale ed economica del territorio. La Banca si conferma così un attore attivo nella promozione di una cultura finanziaria che aiuti i giovani a diventare adulti più consapevoli, responsabili e in grado di affrontare le sfide economiche del futuro con maggiore preparazione. L'educazione finanziaria, infatti, non è solo una questione di numeri, ma di scelte di vita, di valori e di opportunità per tutti, in un contesto sociale sempre più globale e interconnesso.

## 5.5.1 Erogazioni liberali e sponsorizzazioni

Le attività e le iniziative sul territorio sono volte a tutelare e valorizzare il patrimonio storico, culturale e naturale, di istruzione e formazione dei giovani, di ricerca scientifica e universitaria, di assistenza sociale e sanitaria, in ambito artistico, sportivo e ricreativo.

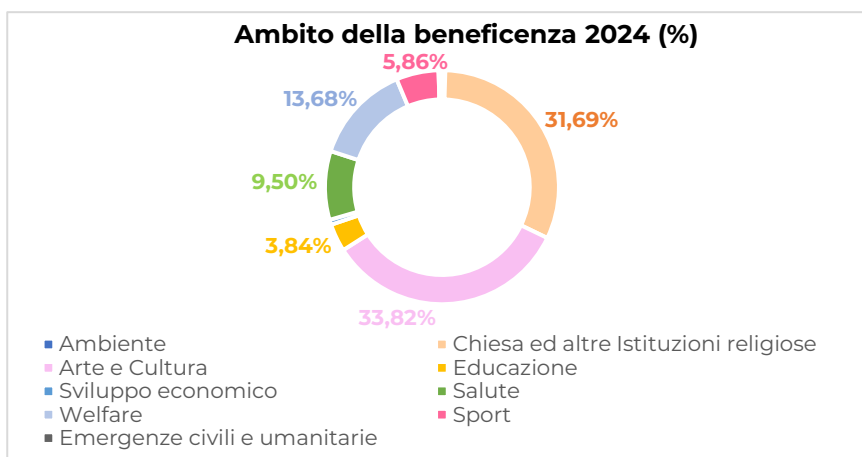
Nell'anno di rendicontazione la nostra Banca, sempre attenta verso i bisogni della propria comunità, sostiene la collettività con donazioni, sponsorizzazioni e altre forme di supporto a progetti ed iniziative che rispondono a bisogni concreti e diffusi in ambito sociale, ricreativo, sportivo, culturale, socio-sanitario ed assistenziale.

Relativamente alla beneficenza, emerge una complessiva crescita dei contributi erogati rispetto al precedente esercizio e al triennio di osservazione. Gli ambiti di maggior variazione attengono alle iniziative destinate a sostegno dell'Arte e della Cultura, Chiesa ed altre Istituzioni religiose, del Welfare, dello Sport e della Salute.

I contributi complessivamente erogati nel 2024 a fini di beneficenza e mutualità sono stati pari complessivamente a € 154.868 suddivisi tra contributi beneficenza (€ 108.382) e contributi per sponsorizzazioni (€ 46.485).

Con riferimento ai contributi per beneficenza si registra un incremento di circa il 174% circa tra il 2022 e il 2024. Il 34% dei contributi erogati risultano stati donati al comparto Arte e Cultura, vedendo il finanziamento di importanti iniziative. Inoltre, il comparto in relazione al quale si evidenzia un incremento considerevole è quello della Chiesa ed altre Istituzioni religiose. Il comparto del Welfare per la banca è risultato nel 2024 il terzo comparto in ordine di peso per contributi erogati (14%).

CONTRIBUTI BENEFICENZA: N. INIZIATIVE E CONTRIBUTI								Var.% 2024-2022
Anno	(n. iniziative)	(€)	(n. iniziative)	(€)	(n. Iniziative)	(€)		
Ambito della beneficenza	2024		2023		2022			
Ambiente	1	500	0	0	0	0	-	
Chiesa ed altre Istituzioni religiose	24	34.343	25	15.750	10	19.230	118%	
Arte e Cultura	30	36.656	9	11.105	3	1.200	230%	
Educazione	2	4.160	3	1.750	0	0	138%	
Sviluppo economico	2	748	0	0	0	0	-	
Salute	7	10.300	5	2.850	3	16.500	261%	
Welfare	7	14.826	2	1.000	3	1.650	1383%	
Sport	11	6.350	11	5.562	7	6.900	14%	
Emergenze civili e umanitarie	1	500	5	1.547	0		-68%	
<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>108.383</b>	<b>60</b>	<b>39.563</b>	<b>26</b>	<b>45.481</b>	<b>174%</b>	



In allegato al documento di Report si riportano le iniziative e i contributi in ambito di beneficenza riepilogate nel dettaglio (Allegato 2: Vicinanza Della Banca Al Territorio – Contributi E Sponsorizzazioni).

Con riferimento alle sponsorizzazioni, rispetto al precedente anno di rendicontazione si registra una crescita rispetto al 2023 di circa il 36%, evidenziando una crescita nell'ambito dell'Arte e cultura.

CONTRIBUTI SPONSORIZZATI: N. INIZIATIVE E CONTRIBUTI					
Anno	(n. Iniziative)	(€)	(n. Iniziative)	(€)	Var.%
Ambito della sponsorizzazione (€)	2024		2023		2024-2023
Ambiente	1	300	0	0	-
Chiesa ed altre Istituzioni religiose	2	750	2	8.200	-91%
Arte e Cultura	13	24.270	9	9.626	152%
Educazione	3	2.500	1	500	400%
Sviluppo economico	1	500	0	0	-
Salute	0	0	1	500	-100%
Welfare	0	0	0	0	-
Sport	11	18.165	12	14.313	27%
Emergenze civili e umanitarie	0	0	1	1.000	-100%
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>46.485</b>	<b>26</b>	<b>34.140</b>	<b>36%</b>



## 5.5.2 Miglioramento dell'accesso ai servizi finanziari a persone svantaggiate

Il Gruppo si impegna a migliorare l'accesso ai servizi finanziari delle persone svantaggiate, sia in termini di accessibilità fisica alle filiali, che in termini di accessibilità alle informazioni relative ai servizi finanziari offerti dalle Banche e dalle Società del Gruppo.

L'accessibilità dei canali digitali è intesa come la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche a coloro che a causa di disabilità (anche temporanee) necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

Il Gruppo – in coerenza con i principi enunciati nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo, nella Carta degli Impegni in materia di Diritti Umani, nel Codice Etico e nella Politica in materia di Diversità, Equità e Inclusione, che sanciscono un impegno responsabile e di attenzione alle tematiche sociali con il fine, in particolare, di garantire la tutela dei diritti umani – ha avviato un percorso per la gestione e lo sviluppo dei canali digitali secondo gli standard dell'accessibilità, funzionale ad offrire servizi e informazioni fruibili, senza discriminazioni, a tutti i propri utenti.

Nel dettaglio, nell'anno di rendicontazione, la Capogruppo ha:

- sottoscritto accordi con SACE per facilitare l'accesso al credito delle PMI anche in aree svantaggiate, supportando progetti di sostenibilità, innovazione e imprenditoria femminile attraverso garanzie pubbliche dedicate;
- firmato un'intesa con CNA per favorire l'accesso al credito a oltre 620.000 imprese artigiane, incentivando la digitalizzazione e l'inclusione economica tramite le BCC territoriali;
- attivato un plafond da 1 miliardo di euro nell'ambito del Piano Transizione 5.0, per finanziare interventi di efficienza energetica, innovazione tecnologica e trasformazione sostenibile delle imprese clienti;
- collaborato con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI) mobilitando 400 milioni di euro destinati a sostenere l'innovazione e l'accesso agevolato al credito per PMI e Mid Cap, con focus anche sul Mezzogiorno;

- previsto per il biennio 2024-2025 un rafforzamento della rete digitale e fisica in ottica inclusiva, potenziando l'accessibilità dei servizi su ATM, web e app, e diffondendo la cultura dell'inclusione anche tramite nuove sessioni formative rivolte al personale del Gruppo;
- introdotto il nuovo prodotto "Conto Corrente Al Tuo Fianco", rivolto a Clienti Consumatori maggiorenni in possesso della Carta Europea della Disabilità o documentazione equivalente, finalizzato a favorire l'accesso ai prodotti e servizi bancari per soggetti con limitazioni funzionali o in condizioni di disabilità. Il conto prevede condizioni agevolate, tra cui l'assenza di spese di tenuta conto trimestrale, l'esenzione dal canone e dai costi di attivazione del servizio RelaxBanking, nonché il rilascio gratuito della Carta di Debito "CartaBCC Green" emessa da Numia S.p.A.

La BCC Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli", aderendo al servizio di Gruppo di gestione del sito internet, prevedendo una specifica area sul sito denominata "Accessibilità" che contiene spiegazioni in ordine ad un percorso di gestione proattiva e sviluppo dei canali digitali secondo gli standard dell'accessibilità per offrire agli utenti un'esperienza di navigazione intuitiva.

Sono inoltre pianificati per il 2024-2025 ulteriori interventi di miglioramento e di adeguamento delle piattaforme digitali interne ed esterne, funzionali ad intervenire – in ottica di maggiore accessibilità e fruibilità – sui siti istituzionali, sull'internet banking web e app e sugli ATM distribuiti sul territorio nazionale, oltre a sessioni di formazione a beneficio del personale dipendente del Gruppo finalizzate a diffondere la cultura dell'accessibilità su tutte le strutture del Gruppo.

### 5.5.3 Catena di fornitura

Nell'ambito della gestione dei fornitori, in linea con quanto espresso all'interno del Codice Etico di Gruppo, gli esponenti aziendali e i dipendenti devono improntare i rapporti con fornitori, consulenti outsourcer e terze parti, alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e norme vigenti.

Il Gruppo ha sviluppato specifiche normative interne per disciplinare il processo di approvvigionamento di beni e servizi; la selezione dei fornitori è effettuata in conformità con la legge e le politiche interne, sulla base di una valutazione approfondita che include aspetti tecnici, economici e di affidabilità come la qualità del prodotto, l'offerta economica, l'idoneità tecnica, la competenza professionale e l'affidabilità complessiva del fornitore.

Al fine di garantire un'efficace gestione della catena di fornitura – in termine di efficientamento di costi e di valorizzazione, ove possibile, dei fornitori locali – è stato dato avvio, già nel corso del 2020, al progetto "Cost Excellence", rivolto prioritariamente alle BCC. Il programma è stato implementato attraverso la Centrale Acquisti di Gruppo, che ha uniformato il processo di acquisizione dei fornitori per alcune categorie merceologiche, semplificando le modalità di acquisto per le Banche Affiliate. L'iniziativa ha consentito di ridurre i costi esterni di Gruppo e, nel 2023, è stato rilasciato un nuovo Mandato Unico di Gruppo, mirato a migliorare la customer experience e semplificare i processi, includendo clausole di salvaguardia in caso di rescissione dei contratti e riducendo i costi di gestione.

Inoltre, il Gruppo ha centralizzato le attività di sourcing, monitoraggio normativo e qualifica dei fornitori sotto BCC Sinergia, con l'obiettivo di garantire una gestione più efficiente e responsabile dei fornitori. È stato creato un Albo Fornitori di Gruppo, attraverso il quale vengono monitorati i fornitori periodicamente per assicurarsi che rispettino i valori etici e professionali del Codice Etico valutando parametri cui la qualità della fornitura, la puntualità delle consegne, la competitività dei costi, l'efficienza dei processi amministrativi.

Nel contesto di un'attenzione crescente alle tematiche ambientali, sociali e di governance, il Gruppo ha intrapreso ha conseguito la Certificazione LEED per la sede di Lucrezia Romana, che ha comportato la formalizzazione di policy relative agli "acquisti verdi" e alle pulizie "green". Questo approccio è stato esteso agli edifici del Gruppo, con l'obiettivo di integrare considerazioni ambientali nei principali processi aziendali.

Guardando al futuro, in linea con le strategie ESG definite nel Piano Strategico del Gruppo, è prevista l'introduzione di metriche ESG nella catena di fornitura, per migliorare ulteriormente la sostenibilità delle operazioni. Questo sarà anche in linea con la proposta della Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), che prevede l'obbligo di monitorare e gestire i rischi legati alla sostenibilità lungo tutta la catena di approvvigionamento.

Infine, per quanto riguarda la fornitura, la Bcc favorisce lo sviluppo dell'economia locale, approvvigionandosi quasi esclusivamente da "fornitori Italia": al 2024 su 500 fornitori, n. 498 sono nazionali. Questo approccio permette di sostenere l'economia locale e promuovere pratiche di acquisto responsabili e sostenibili.

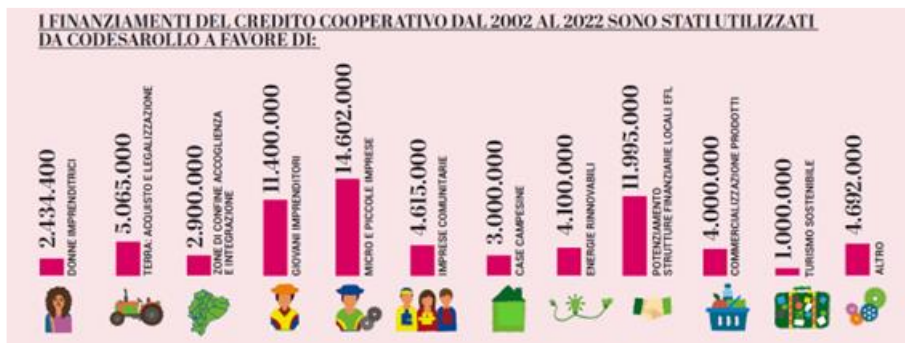
	2024			2023			2022		
	N°	Fatturato	%	N°	Fatturato	%	N°	Fatturato	%
<b>Fornitori totali</b>	<b>500</b>	7.908.551	100,00%	<b>467</b>	5.372.431	100,00%	<b>412</b>	5.111.978	100,00%
<b>di cui Italia</b>	<b>498</b>	7.885.944	99,60%	<b>465</b>	5.359.476	99,57%	<b>410</b>	5.094.047	99,51%

## 5.6 Piano di sostenibilità 2025: Ambito Social

Per quanto attiene alle strategie attuate sul fronte **Social**, si evidenziano:

- la proposta di concessione di misure agevolative da accordare a Imprese e Privati in ordine alle finalità del finanziamento a suo tempo concesso dal nostro istituto di credito: in particolare la banca ha strutturato un questionario nel 2024 relativo a temi ESG il quale ha la finalità di avviare la rideterminazione delle originarie condizioni di concessione del credito. **Il questionario sarà sottoposto nel 2025** alla clientela alla quale sarà chiesto di fornire nella prima parte i dati informativi (es. ragione sociale/nome cognome, sede legale/indirizzo di residenza; Partita Iva/Codice Fiscale) sarà strutturato in 2 macro sezioni: Controparte e Finalità dell'investimento (a loro volta suddivise in tre sezioni, corrispondenti ai tre ambiti "Environment", "Social" e "Governance"). La prima macro sezione è dedicata alla raccolta delle informazioni intrinseche della controparte (persona giuridica) ed è appunto volta ad analizzare nello specifico i diversi connotati e le molteplici caratteristiche che contraddistinguono l'attività svolta in un'accezione ESG (es. flotta auto impiegata, utilizzo di materiali riciclati, attenzione al benessere dei lavoratori, centralità del tema relativo alla parità di genere); la seconda macro sezione, più tecnica e specialistica, pone al centro dell'attenzione la finalità dell'investimento sotteso al finanziamento ricevuto; in particolare, attraverso specifiche domande si analizzerà la presenza o meno dei requisiti e degli aspetti che contraddistinguono l'attenzione e l'impegno verso le tematiche inerenti alla sostenibilità e che danno quindi accesso alle agevolazioni che l'Istituto di credito ha previsto.  
Una volta somministrato, il questionario sarà sottoposto alla valutazione di una commissione ad hoc interna alla Banca, che analizzerà le risposte fornite verificando la sussistenza o meno dei requisiti che garantiscono l'accesso alle condizioni agevolate, che si sostanziano in un taglio del tasso applicato al momento della concessione (-0,25%) nel rimborso parziale (50%) delle spese di istruttoria originariamente sostenute;
- la convenzione con soci e clienti per la realizzazione di **bigliettini da visita** digitali a prezzi agevolati; **la Banca proseguirà con tale iniziativa anche per il 2025**, stante il conseguimento di un risparmio considerevole legato a tale progetto;
- nel piano 2024 la Banca ha deliberato la creazione di un prodotto agevolato per l'acquisto di mezzi per la mobilità sostenibile (bici, bici elettriche, monopattini); la Banca sta procedendo con l'iter di gruppo previsto ai fini della creazione dello specifico prodotto;
- l'adesione della banca alla Fondazione Tertio Millennio ETS**, nata Duemila per volontà di Federcasse e di un gruppo di soci fondatori al mondo dell'imprenditorialità cooperativa ed all'associazionismo cattolico con l'obiettivo di sviluppare esclusivamente finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, operando in via principale nell'ambito della beneficenza, dell'istruzione, della formazione e dell'assistenza, con particolare attenzione alle persone svantaggiate, sia italiane che straniere, in ragione delle loro condizioni economiche, lavorative, sociali familiari, fisiche o psichiche. A dicembre 2024, la Fondazione Tertio Millennio ETS ha erogato contributi a fondo perduto per l'acquisto di beni strumentali per oltre 1 milione e 900 mila euro a favore di 246 progetti realizzati da 125 cooperative e 15 start-up. La Fondazione mette a disposizione delle imprese beneficiarie – gratuitamente - un "Tutor" aderente alla Associazione "Seniores BCC" cui aderiscono Direttori o Dirigenti di BCC oggi in pensione. nel  
legati
- La Fondazione ha avviato un progetto di educazione finanziaria cooperativa e mutualistica, dedicato agli studenti delle ultime classi degli istituti secondari superiori. Il progetto denominato «Finanza Epica! Educazione finanziaria cooperativa e mutualistica» - in collaborazione con FEDUF - ha coinvolto circa 8.000 studenti in tutta Italia. **La Banca continuerà a sostenere la Fondazione anche nel prossimo anno;**
- La BCC ha contribuito finanziariamente al Progetto Microfinanza Campesina; a tal proposito si riportano i principali obiettivi traguardati** in Ecuador dal 2002 con il Progetto Microfinanza Campesina sono stati erogati oltre 100 milioni di dollari in finanziamenti a condizioni agevolate e oltre 3,7 milioni di dollari come donazioni per attività economico-sociali (scuole, ospedali, pannelli solari, costruzioni di sedi delle cooperative di credito, attività dei giovani e delle donne, ecc.).





- A dicembre 2024, il Credito Cooperativo detiene circa il 34,2% del capitale di Codesarrollo, per un valore di circa 9,2 milioni di dollari. **La Bcc continuerà a sostenere anche per il prossimo anno il Progetto Microfinanza Campesina;**
- finanziamenti erogati a start-up e per la promozione dell'imprenditoria giovanile e per la lotta alla desertificazione imprenditoriale del proprio territorio, attraverso il ricorso alla misura statale "Resto al Sud"; **La Banca continuerà a sostenere anche per il prossimo anno l'imprenditoria giovanile promuovendo lo sviluppo delle attività economiche insediate nel Sud;**
- i finanziamenti con garanzia Consap, che rappresentano un costante sostegno ai giovani e al territorio da parte della Banca; **tale forma di presidio sarà confermata anche per il prossimo anno;**
- partnership con enti pubblici (es. Cassa Depositi e Prestiti, Invitalia) per promuovere mercati sostenibili e inclusivi attraverso lo sviluppo di settori chiave dell'economia. In data 26/08/2020 è stato firmato l'accordo di Mandato tra CDP e BCC Terra di Lavoro nell'ambito dello Strumento Finanziario per il Sostegno agli Investimenti Produttivi in Campania (SFIN);
- **organizzazione di diversi seminari** ed eventi gratuiti per la comunità. Ricordiamo tra le altre la **manifestazione "Terra di Donne"**. L'iniziativa è stata promossa proprio dalla banca casagiovese in **collaborazione con IDEE** - Donne del Credito Cooperativo. La manifestazione, patrocinata dal Comune di Santa Maria Capua Vetere, è stata ospitata nella splendida cornice del Teatro Garibaldi. Protagoniste le eccellenze femminili originarie del Casertano. A loro è stato dedicato l'evento, che ha visto susseguirsi in un'atmosfera unica e stimolante le tante donne impegnate in diversi ambiti. Dall'istruzione all'associazionismo, dalla politica alla ricerca scientifica. Le loro storie hanno affascinato, entusiasmato e a tratti anche commosso l'attenta platea. Un'ulteriore importante iniziativa è quella che si è svolta nei primi mesi del 2024, **"Premiamo talenti"**; Questo prestigioso riconoscimento è destinato agli studenti che hanno conseguito il diploma superiore o completato il ciclo di studi con il massimo dei voti e che sono Soci o figli di Soci della Banca. Ai vincitori sono state assegnate le borse di studio dedicate a Carlo Romanelli, figlio della ex dipendente della BCC Simona Salvatore, venuto a mancare in un tragico incidente stradale.
- **l'attività di educazione finanziaria** che nel corso del 2024 è risultata molto attiva nei vari Istituti scolastici secondari. La BCC Terra di Lavoro, infatti, crede molto nel valore dell'istruzione e della formazione come motore di crescita sociale ed economica. A riprova di ciò, la Banca è da diversi anni impegnata anche con il progetto "FinanziariaMente - A scuola di educazione finanziaria con la BCC Terra di Lavoro", format prodotto interamente in autonomia dalla Banca per la promozione dell'educazione finanziaria negli istituti scolastici, attraverso percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento ("PCTO"). Il format è caratterizzato da un percorso modulare, sviluppato partendo dalla rappresentazione del mondo bancario e illustrando i valori fondanti del Credito Cooperativo, per poi porre particolare attenzione su materie quali, ad esempio, la finanza, il credito, i sistemi di pagamento, la gestione del contante, la sostenibilità. È un progetto che ha l'umile ambizione di trasferire concretamente conoscenze e informazioni di base ai giovani del nostro territorio, consentendo loro di assimilare i rischi e di cogliere le opportunità del mondo bancario e finanziario che, come noto, influenza le nostre scelte quotidiane. Queste iniziative rappresentano un esempio concreto dell'impegno della BCC Terra di Lavoro non solo come istituto di credito, ma anche come ente che ha a cuore la crescita culturale ed economica del territorio. La Banca si conferma così un attore attivo nella promozione di una cultura finanziaria che aiuti i giovani a diventare adulti più consapevoli, responsabili e in grado di affrontare le sfide economiche del futuro con maggiore preparazione. L'educazione finanziaria, infatti, non è solo una questione di numeri, ma di scelte di vita, di valori e di opportunità per tutti, in un contesto sociale sempre più globale e interconnesso.
- **erogazione di finanziamenti agevolati** all'agricoltura tramite Fondi Regionali e/o Europei. Numerosi i finanziamenti erogati con garanzia ISMEA; la banca anche nel 2025 continuerà ad erogare tali finanziamenti agevolati;
- l'impegno nel contrastare i flussi finanziari illeciti e combattere tutte le forme di criminalità organizzata;
- il sostegno e il supporto al Governo nell'attuazione delle politiche di sviluppo agricolo, impegnandosi nell'investimento responsabile e ad impatto sociale.

## 6. “G”: GOVERNANCE LA CONDOTTA AZIENDALE E LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI



**REPORT  
DI SOSTENIBILITÀ  
2024**



**TERRA DI LAVORO  
S. VINCENZO DE' PAOLI**  
GRUPPO BCC ICCREA

## 6.1 Il modello di governance della Banca

Il modello di governo societario della BCC Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli" si fonda su principi di buon governo e si caratterizza per un'organizzazione chiara e coerente con le disposizioni statutarie. In particolare, partendo dalla disamina dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica e di Gestione, lo Statuto all'art. 32 rappresenta che *"il **Consiglio di Amministrazione** è composto dal Presidente e da sei a otto consiglieri, eletti dall'assemblea fra i soci, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 28 e 28-bis, previa determinazione del loro numero"*.

Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le previsioni dello Statuto, è composto da 9 membri, nominati dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2022, con mandato fino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2024.

L'età media dei membri del Consiglio è di 54 anni, con 3 consiglieri nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni e 6 nella fascia superiore ai 50 anni, per un totale di 9 componenti di CdA. Il Consiglio è composto da 5 uomini e 4 donne, garantendo una rappresentanza del genere meno rappresentato pari al 44,4%. In conformità con l'articolo 13 c.2, del Decreto Ministeriale 23 novembre 2020 n. 169, tutti i membri del Consiglio sono indipendenti. Sono inoltre attribuite specifiche deleghe in ambito di controlli interni, gestione dei rischi e sostenibilità, come stabilito dallo Statuto, con deleghe all'Amministratore delegato al Sistema dei Controlli Interni (SCI) e all'Amministratore indipendente per i rischi relativi ai soggetti collegati. Specifica delega è stata assegnata in ambito ESG al Consigliere delegato alla Sostenibilità con specifica attribuzione di natura consultiva e propositiva verso il CdA.

Il Consiglio di Amministrazione definisce le strategie aziendali prendendo in considerazione, oltre alle linee guida della Capogruppo, aspetti fondamentali come la gestione dei crediti deteriorati, l'adozione di modelli e tecnologie fintech, la gestione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, e l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni aziendali, con particolare attenzione ai rischi legali e reputazionali. Il Consiglio definisce anche le politiche di funding, rispettando le normative MREL.

Allo stesso modo, verso il Consiglio di Amministrazione relativamente alle valutazioni e decisioni in materia di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione definisce le strategie aziendali tenendo in considerazione, oltre agli indirizzi e alle linee guida della Capogruppo, i seguenti profili:

- i) il monitoraggio e la gestione dei crediti deteriorati nonché l'approvazione delle politiche per la gestione degli stessi;
- ii) l'eventuale adozione di modelli imprenditoriali, applicazioni, processi o prodotti nuovi, anche con modalità di partnership o esternalizzazione, connessi all'offerta di servizi finanziari ad alta intensità tecnologica (Fintech);
- iii) i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo in considerazione, tra l'altro, dell'attività svolta, della clientela e delle aree geografiche di riferimento;
- iv) gli obiettivi di finanza sostenibile e, in particolare, l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi relativi alle decisioni aziendali;
- v) i rischi, in particolare legali e reputazionali, derivanti dalle attività connesse o strumentali eventualmente esercitate;
- vi) la definizione e corretta attuazione delle politiche di funding, anche con riferimento alla tipologia di risparmiatori/investitori interessati, inclusa la pianificazione e le scelte riguardanti il rispetto della normativa in materia di Minimum Requirement for own funds and Eligible Liabilities (MREL).

**Il Collegio Sindacale**, in coerenza con le previsioni dello Statuto, è composto da cinque membri, di cui tre effettivi e due supplenti. L'organo è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2022 e rimarrà in carica fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2024. Il 33,3% dei membri del Collegio Sindacale è rappresentato dal genere meno rappresentato.

I Sindaci supplenti sono rappresentati da 1 uomo e 1 donna. In conformità con quanto previsto dall'art. 42 dello Statuto tutti i Sindaci sono in possesso del requisito di indipendenza.

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione, oltre a monitorare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile.

Con riferimento alle iniziative poste in essere nel 2024 e afferenti alla Governance si rileva la conferma della nomina della figura dell'ESG Ambassador, in coerenza con la Politica in materia di Sostenibilità emanata dalla Capogruppo, figura di coordinamento per le tematiche ESG all'interno della Banca nonché di raccordo con la Funzione Sostenibilità di Capogruppo. In particolare, come disciplinato dalla richiamata Politica, l'ESG Ambassador, in accordo con il Direttore Generale della Banca, al fine di garantire l'integrazione dei fattori ESG nei processi aziendali, ha i seguenti principali compiti:

- curare l'interlocuzione con la Funzione Sostenibilità di Capogruppo, nelle fasi di individuazione, pianificazione e monitoraggio delle strategie ESG;
- raccogliere dati ed informazioni, su input della Funzione Sostenibilità, per l'attuazione del processo di rendicontazione delle informazioni di natura non finanziaria, effettuando anche analisi di coerenza dei dati afferenti alla Banca e relativi ai diversi ambiti operativi.

Si riporta di seguito una rappresentazione della composizione del Consiglio di Amministrazione a livello di Banca.

Anno	2024			2023			2022		
Componenti del CDA per fascia di età (n.)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Età compresa tra 30 e 50 anni	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Età superiore ai 50 anni	4	2	6	4	2	6	5	1	6
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

COMPONENTI DEL CDA DEL GRUPPO - DISTRIBUZIONE %									
Anno	2024			2023			2022		
Componenti del CDA per fascia di età (%)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Età inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	33,33%	66,67%	33,33%	33,33%	66,67%	33,33%	0,00%	100,00%	66,67%
Età superiore ai 50 anni	66,67%	33,33%	83,33%	66,67%	33,33%	83,33%	85,71%	14,29%	116,67%
<b>Totale</b>	<b>55,56%</b>	<b>44,44%</b>	<b>66,67%</b>	<b>55,56%</b>	<b>44,44%</b>	<b>66,67%</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>	<b>100,00%</b>

## 6.2 Etica, trasparenza e integrità aziendale

Il Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA ispira le proprie attività ai principi sanciti nella *Carta dei Valori del Credito Cooperativo*, che rappresenta la base etica e valoriale condivisa da tutte le Banche di Credito Cooperativo. A questi valori si uniformano non solo le strategie e le prassi aziendali, ma anche i comportamenti di dipendenti, collaboratori e partner.

A tal fine, il Gruppo ha adottato un *Codice Etico unitario*, concepito come strumento di governance e “carta delle relazioni” con tutti gli stakeholder, interni ed esterni. Il Codice promuove comportamenti responsabili, trasparenti e coerenti con i principi di legalità, integrità, inclusione, tutela dei diritti umani e rispetto dell’ambiente, in linea anche con gli Obiettivi dell’Agenda ONU 2030 e con il Global Compact.

La *Politica di Sostenibilità*, la *Carta degli Impegni ambientali e sui diritti umani* e la *Politica di Diversità e Inclusione* declinano questi valori in azioni concrete, guidando le scelte aziendali nel rispetto dei criteri ESG (ambientali, sociali e di governance).

Per garantire la coerenza e l’efficacia dei presidi organizzativi e di controllo, il Gruppo ha previsto l’adozione, da parte delle Banche Affiliate, di un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231)*, conforme al D.Lgs. 231/01 e.

La BCC Terra di Lavoro “S. Vincenzo de’ Paoli” ha pianificato di adottare nel corso del 2023 un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231),

così articolato:

- Protocolli Comportamentali di Parte Generale: documento in cui si illustrano i contenuti del D.Lgs. 231/01, si delinea il profilo dell’Organismo di Vigilanza e si definiscono le modalità di svolgimento delle attività di formazione e informazione;
- Matrici di Mappatura dei rischi-reato: documento di sintesi delle evidenze risultanti dalle potenzialità commissive dei singoli reati di cui al catalogo ex D.Lgs. 231/01;
- Protocolli Comportamentali di Parte Speciale: documento in cui si definiscono i presidi specialpreventivi e le regole di comportamento cui sono assoggettati coloro i quali operano nelle aree

aziendali “sensibili”, in qualità di gestori dei processi ritenuti potenzialmente criminogeni e che, quindi, sono autori potenziali dei reati censiti;

- **Sistema Disciplinare:** documento che definisce lo specifico regime sanzionatorio irrogabile agli autori delle violazioni del Modello o di componenti di esso, secondo principi e procedure conformi allo Statuto dei Lavoratori e al CCNL applicabile.

Tale modello consente di prevenire i reati, inclusa la corruzione, attraverso protocolli comportamentali, mappature dei rischi, sistemi disciplinari e attività formative. La vigilanza è affidata all’Organismo di Vigilanza, cui la Capogruppo ha attribuito il ruolo al proprio Collegio Sindacale.

Anche la BCC Terra di Lavoro “S. Vincenzo de’ Paoli” ha recepito il Codice Etico di Gruppo e ha avviato l’adozione di un proprio MOG 231, articolato secondo le linee guida condivise con ICCREA. Questo percorso include: la definizione dei protocolli generali e speciali, l’analisi dei rischi-reato, la predisposizione del sistema disciplinare e l’informazione interna al personale.

In ottica di trasparenza e tutela della legalità, il Gruppo ha inoltre aggiornato il proprio *Sistema Whistleblowing*, adeguandolo alla nuova normativa introdotta dal D.Lgs. 24/2023. Sono stati ampliati i canali e le modalità di segnalazione, inclusa la possibilità di effettuare segnalazioni in forma orale, e tutte le Banche Affiliate sono state supportate nell’implementazione della sezione “Etica di Gruppo e Whistleblowing” sui rispettivi siti istituzionali. Il sistema è attivo dal 2021 e non ha registrato, negli ultimi tre anni, alcun caso segnalato alla BCC Terra di Lavoro per illeciti riconducibili a rischio di corruzione.

### 6.3 Prevenzione dei reati di corruzione

Il Codice si inserisce nel più ampio quadro del **Sistema dei Controlli Interni**, di cui costituisce parte integrante, e si applica congiuntamente al **Codice Etico di Gruppo** e al **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01**. Esso individua i comportamenti attesi, i principi ispiratori dell’azione quotidiana e le principali situazioni di rischio, fornendo presidi di prevenzione e contrasto a potenziali condotte illecite.

I destinatari del Codice comprendono: le Socie e i Soci, gli Esponenti Aziendali, il personale dipendente, nonché soggetti terzi che operano in nome e per conto delle società del Gruppo, come fornitori, consulenti, outsourcer, agenti e altri collaboratori. Il documento è adottato, previa approvazione dei rispettivi organi amministrativi, da tutte le Società del Perimetro Diretto e dalle Banche Affiliate.

La sua attuazione avviene mediante:

- diffusione interna attraverso canali ufficiali, tra cui la intranet aziendale;
- pubblicazione sul sito internet istituzionale;
- inserimento di clausole contrattuali che impegnano i terzi al rispetto delle disposizioni del Codice;
- aggiornamento dei regolamenti disciplinari con l’introduzione di sanzioni graduate in funzione della gravità delle violazioni.

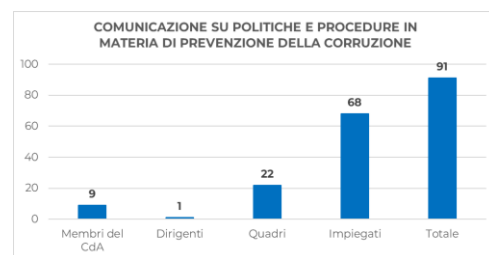
In linea con quanto previsto dal Gruppo, la **BCC Terra di Lavoro “S. Vincenzo de’ Paoli”** ha aderito ai contenuti del Codice di Condotta Anticorruzione, rafforzando così il proprio sistema interno di controllo e prevenzione. La Banca ha integrato il Codice tra i propri strumenti di riferimento in materia di etica aziendale, compliance e integrità dei comportamenti, coerentemente con la propria missione cooperativa e con i principi contenuti nella **Carta dei Valori del Credito Cooperativo**.



Per favorire la piena conoscenza e l’efficace applicazione delle disposizioni del Codice, la Banca ha promosso specifici interventi formativi rivolti al personale e alle figure apicali. Tali iniziative rientrano nel piano formativo obbligatorio definito a livello di Gruppo, e includono, tra l’altro, moduli dedicati alla responsabilità amministrativa degli enti e all’approfondimento del Codice Etico.

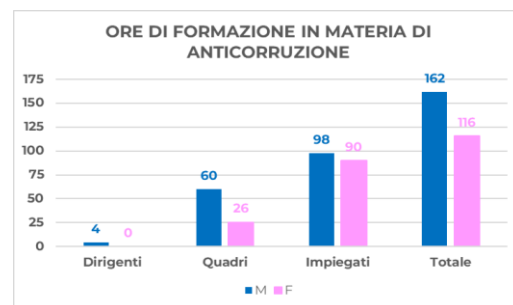
## NUMERO E PERCENTUALE DEI SOGGETTI CHE HANNO RICEVUTO COMUNICAZIONI IN MERITO A POLITICHE E PROCEDURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

COMUNICAZIONE SU POLITICHE E PROCEDURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE							
ANNO	2024		2023		2022		
DESTINATARI COMUNICAZIONE	DELLA N. COINVOLTI	%	N. COINVOLTI	%	N. COINVOLTI	%	
<b>Membri del CdA</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>133,33%</b>	
Dirigenti	1	100,00%	1	100,00%	1	100,00%	
Quadri	22	100,00%	17	94,44%	18	100,00%	
Impiegati	68	100,00%	66	98,48%	62	100,00%	
<b>Totale dipendenti coinvolti</b>	<b>91</b>	<b>100,00%</b>	<b>84</b>	<b>97,65%</b>	<b>81</b>	<b>100,00%</b>	



## ORE FORMAZIONE PER TIPOLOGIA E GENERE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

ORE DI FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE									
ANNO	2024			2023			2022		
ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE (N.)	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	4	0	4	4	0	4	1	0	1
Quadri	60	26	86	158	29	187	8	3	11
Impiegati	98	90	188	199	232	430	18	21	39
<b>Totale</b>	<b>162</b>	<b>116</b>	<b>277</b>	<b>360</b>	<b>261</b>	<b>620</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>51</b>



## 6.4 Conformità con Leggi e Regolamenti

La Banca non ha registrato nell'anno di riferimento casi di non conformità con leggi e regolamenti e relative sanzioni occorse nell'anno di rendicontazione.

### 6.4.1 Gestione dei reclami in ambito bancario, finanziario, assicurativo e dei servizi di investimento

Il Gruppo, al fine di improntare la relazione con la clientela su criteri di massima efficienza, correttezza e trasparenza e per porre rimedio alle situazioni denunciate, si è dotato di una specifica regolamentazione interna, periodicamente aggiornata, in materia di gestione dei reclami.

In particolare, si fa riferimento alla Politica di Gruppo per la trattazione dei reclami e delle controversie stragiudiziali e alle rispettive Norme di Processo per le diverse Legal Entity assoggettate alla disciplina in oggetto. Lo scopo della Politica è quello di disciplinare all'interno del Gruppo la trattazione dei reclami e delle controversie stragiudiziali con la clientela, fornendo indicazioni uniformi.

Nelle norme di processo vengono invece declinate le procedure da seguire per la trattazione dei reclami, al fine di porre rimedio alle situazioni denunciate dal reclamante, garantendo risposte sollecite ed esaustive. Queste procedure hanno inoltre lo scopo di evitare il ripetersi delle condizioni che possono creare insoddisfazione della clientela. In dettaglio, il processo delineato nelle norme interne si suddivide nelle seguenti fasi:

- trattazione reclami, in cui sono descritti gli adempimenti che devono essere adottati per gestire in modo efficace i reclami ricevuti su servizi bancari e finanziari, sui servizi ed attività di investimento e sull'attività di intermediazione assicurativa;
- trattazione controversie giudiziali, in cui sono descritti gli adempimenti sui ricorsi (ricorso all'Arbitro Bancario Finanziario e all'Arbitro Controversie Finanziarie, al Prefetto o presso organismi abilitati alla mediazione).

I reclami formalizzati dalla clientela, sia in forma scritta sia orale, sono portati a conoscenza dell'Ufficio Reclami di ciascuna Società, che è tenuto a riceverli, registrarli, istruirli e riscontrarli, entro i tempi previsti dalla normativa vigente.

Nel caso in cui i clienti non si ritengano soddisfatti delle risposte fornite dalla Banca, hanno la possibilità di rivolgersi all'Arbitro Bancario Finanziario (ABF) o presentare un'istanza di mediazione ad un organismo di mediazione finalizzato alla conciliazione, iscritto nel Registro degli organismi di conciliazione tenuto dal Ministero della Giustizia. Nel corso del 2024 risultano pervenuti alla Banca complessivi n. 4 reclami di cui n. 1 accolto e i restanti non accolti. Rispetto al 2023 (si registra una riduzione durante il quale sono stati registrati n. 6 reclami di cui nessuno accolto).

Nel corso dell'anno 2024 i reclami presentati alla Banca hanno riguardato i seguenti argomenti:

Reclami anno 2024	numero
riferiti a operazioni e ai servizi bancari e finanziari	4
reclamo relativo ad attività di intermediazione assicurativa	0

Reclami suddivisi per tipologia di prodotti/servizi bancari	n. reclami	%
strumenti di pagamento (bancomat, carte di credito)	2	50%
segnalazioni in centrali interbancarie	2	50%
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Reclami suddivisi per natura della controversia	n. reclami
contestazioni segnalazioni in centrali interbancarie	2
utilizzo mezzi di pagamento elettronici	2
<b>Totale</b>	<b>4</b>

Esito dei Reclami pervenuti nel periodo	n. reclami	%
accolti	1	25%
non accolti	3	75%
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

## 6.5 Privacy dei clienti e sicurezza informatica

Il Gruppo Bancario ha definito una Politica di Gruppo in cui sono disciplinati i principi generali, il modello organizzativo, i principali ruoli e le responsabilità finalizzati a tutelare, nell'ambito dei trattamenti effettuati dalle Banche e Società del Gruppo o dei quali esse assumano responsabilità, il diritto alla protezione dei dati personali in coerenza con le prescrizioni normative vigenti.

Tutte le Società del Gruppo identificano le loro attività di trattamento in modo coordinato seguendo le indicazioni stabilite dalla Capogruppo anche in termini di periodicità e modalità di aggiornamento.

La Banca è responsabile, nell'ambito dei trattamenti di propria competenza, del rispetto dei principi della normativa. Nell'ambito delle attività formative, al fine di accrescere le competenze di tutto il personale dipendente che, a vario titolo, concorre al funzionamento del Modello organizzativo per la Protezione dei Dati Personali del Gruppo, il DPO, in continuità con i precedenti esercizi, ha coadiuvato la Funzione Formazione della Capogruppo nella definizione e messa in opera di un adeguato Piano di Formazione sul Regolamento GDPR, organizzando delle sessioni formative, erogate in modalità e-learning e in presenza.

### SICUREZZA INFORMATICA

Il Gruppo BCC Icrea ha siglato un accordo di partnership con Accenture (NYSE: ACN) per supportare la trasformazione IT del Gruppo, nell'ambito di un ampio piano di rinnovamento tecnologico sviluppato da BCC Sistemi Informatici. Il piano, che prevede investimenti superiori a 300 milioni di euro nei prossimi tre anni, mira ad accelerare il percorso di innovazione avviato con la costituzione del Gruppo. L'obiettivo è potenziare i livelli di servizio per le BCC aderenti e le società controllate, garantendo ai soci e ai clienti soluzioni sempre più sicure, efficienti, innovative e intuitive.

Tra le priorità del nuovo piano IT figurano la modernizzazione delle principali applicazioni di core banking, l'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi fruibili tramite i canali digitali e l'accelerazione nell'adozione di strategie basate sull'intelligenza artificiale. In questo contesto, l'accordo di partnership con Accenture, che include anche l'acquisizione da parte di quest'ultima di una quota di partecipazione in BCC Sistemi Informatici, si concentra su piattaforme digitali, sistemi core (compresi anagrafica cliente e conti correnti) e sulla piattaforma dati del Gruppo. Inoltre, Accenture contribuirà a migliorare il servizio infrastrutturale reso alle BCC del Gruppo e a sviluppare un nuovo modello di servizio progettato per aumentare i livelli di sicurezza e resilienza.

### RECLAMI DOCUMENTATI PER VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI DATI DEI CONSUMATORI

Riguardo alle violazioni della privacy dei dati dei consumatori si evidenzia che nessun reclamo è stato ricevuto con riferimento a questioni legate alla violazione della privacy dei dati dei consumatori.

**RECLAMI DOCUMENTATI PER VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI DATI DEI CLIENTI**

Anno	2024	2023	2022	Var. %
<b>Totale reclami (n.)</b>	0	0	0	0
<b>Reclami da terze parti</b>	0	0	0	0
<b>Reclami da Organi di regolamentazione</b>	0	0	0	0
<b>Totale reclami (%)</b>	0	0	0	0
<b>Reclami da terze parti</b>	0	0	0	0
<b>Reclami da Organi di regolamentazione</b>	0	0	0	0
<b>Perdite e furti di dati (n.)</b>	0	0	0	0

## 6.6 Antiriciclaggio

Il reato di riciclaggio di denaro costituisce una delle più gravi minacce per il sistema finanziario, rappresentando un ambito di rilevante interesse per la criminalità organizzata. L'infiltrazione dei proventi illeciti in attività economiche legittime, favorita anche da operatori ed enti collusi, compromette l'efficienza del mercato, altera le regole della concorrenza e mina la solidità dell'intero sistema economico. Per fronteggiare tali criticità, alle misure repressive tradizionali è stato affiancato un sistema di strumenti preventivi, con particolare presidio del settore finanziario.

Simili strumenti sono stati estesi anche al contrasto del finanziamento del terrorismo, altro fenomeno di pari gravità. In tale ambito, il legislatore europeo e nazionale, ha proposto ed emanato specifici processi di controllo attinenti ai tradizionali presidi antiriciclaggio.

Fin dalla sua costituzione nel 2019, il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea ha adottato una Politica di Gruppo in materia di governo e gestione del rischio di Riciclaggio e Finanziamento al Terrorismo ("Politica AML"), costantemente aggiornata in funzione dell'evoluzione del contesto normativo o di modifiche organizzative rilevanti (ultimo aggiornamento: agosto u.s.). Tale Politica è applicabile a tutte le Società e Banche Affiliate e definisce i principi di contrasto a tali fenomeni, oltre ai processi di regolamentazione interna della Funzione AML di Gruppo, successivamente recepiti nelle normative interne di dettaglio.

A fronte della complessità e della pericolosità del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, il Gruppo adotta un approccio responsabile, ponendo massima attenzione all'efficacia delle azioni di contrasto, coniugando la ricerca della redditività con la tutela dell'integrità aziendale. Gli aggiornamenti alla Politica e alle normative interne sono ispirati anche alle principali linee guida internazionali (GAFI, EBA, Wolfsberg Group, ecc.).

Pertanto, risulta prioritario il coinvolgimento degli Organi aziendali, in particolare del Consiglio di Amministrazione, cui è affidato il compito di individuare politiche di governo del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo coerenti con i profili di rischio effettivamente rilevati nell'ambito operativo delle società del Gruppo e delle Affiliate.

La complessità operativa del Gruppo, derivante dalla diversificazione dei processi in funzione della tipologia di prodotto e della clientela target, ha condotto all'adozione di un modello di controllo strutturato su due livelli: **ex-ante**, con l'obbligatorio coinvolgimento preventivo della Funzione Antiriciclaggio di Capogruppo in fase di emissione o modifica sostanziale di prodotti e servizi; ed **ex-post**, attraverso strumenti informatici e specifici cataloghi di controllo, oggetto di rendicontazione almeno semestrale da parte delle Banche e Società Affiliate.

Il sistema di controlli adottato è finalizzato non solo alla mitigazione dei rischi sanzionatori previsti dalla normativa vigente, ma anche a quelli reputazionali, includendo verifiche sulle controparti bancarie e finanziarie, anche in assenza di obblighi di adeguata verifica.

Il Gruppo adotta un modello che prevede l'accentramento delle responsabilità e del governo della Funzione Antiriciclaggio presso la Capogruppo, tramite contratti di esternalizzazione che coinvolgono le U.O. AML (Anti-Money Laundering) competenti: AML Institutional e Retail, nonché AML Crediti.

Tale modello prevede che alla Funzione Antiriciclaggio di Capogruppo sia assegnato il ruolo di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e controllo delle singole entità appartenenti al Gruppo, definendo strategie, politiche, metodologie, strumenti e standard di pianificazione e rendicontazione, oltre a svolgere i controlli di secondo livello.

Alla luce di quanto premesso, con riferimento alla Funzione Antiriciclaggio di Capogruppo, il Gruppo prevede:



- **nomina di un Responsabile Antiriciclaggio di Gruppo (CAMLO)**, cui è attribuita la delega per le Segnalazioni di Operazioni Sospette (SOS) per il perimetro di Iccrea Banca;
- **costituzione di una U.O. AML Presidio Normativo** deputata all'analisi dell'evoluzione normativa in materia, alla valutazione degli impatti, alla definizione di politiche, linee guida metodologiche e strumenti standard di pianificazione e reportistica a livello di Gruppo. Coordina inoltre la predisposizione e il consolidamento della documentazione pianificatoria e consuntiva a livello di Gruppo, nonché la definizione dei piani formativi AML;
- **costituzione "U.O. AML BCC Affiliate"** preposta al monitoraggio delle esternalizzazioni e all'omogeneità dei criteri AML in materia di profilatura, valutazione delle SOS e adempimenti correlati;
- **costituzione "U.O. AML Perimetro Diretto"** coincidente con la Funzione Antiriciclaggio di Iccrea Banca, incaricata del coordinamento e del controllo delle attività svolte dalle U.O. AML Institutional e Retail e AML Crediti delle Società in regime di esternalizzazione;
- **costituzione "U.O. AML Institutional, Retail e U.O. AML Crediti"** responsabili dell'attuazione degli obblighi AML per le Società del Perimetro Diretto, nel rispetto del framework definito dalla Capogruppo. A ciascuna unità è preposto un Responsabile AML (RAML SPD) con delega SOS;
- **costituzione "U.O. Presidi AML periferici"**, suddivisi per area geografica, incaricati di fornire supporto alle Banche Affiliate in regime di esternalizzazione, garantendo la coerenza con le politiche di Gruppo. Ogni presidio è guidato da un Responsabile U.O. AML periferico che coordina l'attività dei RAML BCC locali, assicurandone l'allineamento alle metodologie e linee guida di Gruppo.
- **Delega alla segnalazione delle SOS**, conferita al Responsabile U.O. Presidio AML periferico, a un addetto della stessa unità o ai RAML BCC.
- **Nomina di un Esponente responsabile per l'antiriciclaggio** da parte dei Consigli di Amministrazione delle BCC Affiliate e delle Società del Perimetro Diretto, secondo quanto previsto dalla Politica AML e dalle Politiche di Governo Societario.
- **Nomina di un Referente interno** (Referente di BCC o SPD), individuato nel Consigliere delegato al Sistema dei Controlli Interni, con funzione di supporto alla struttura AML esternalizzata, previo parere dei rispettivi Collegi Sindacali.

#### NORMATIVA INTERNA PER LA GESTIONE DEL RISCHIO DI RICICLAGGIO OPERATA DALL'AREA CAMLO

<b>Norme di primo livello</b>	Le principali norme di rango primario in materia AML sono la Policy di Gruppo in materia di Antiriciclaggio e il Regolamento della Funzione Antiriciclaggio.
<b>Norme di secondo livello</b>	Tra le procedure operative di dettaglio in materia, vi sono le disposizioni operative in tema di adeguata verifica per le Società del Perimetro Diretto, la norma di processo di adeguata verifica per Iccrea BancaImpresa, la norma di processo in materia di adeguata verifica per le BCC e la norma di processo in materia di segnalazione delle operazioni sospette per le BCC e SPD.

---

**Catalogo controlli per BCC aderenti e Società del Perimetro Diretto**

Sulla base del regolamento, ognuna delle Società del Gruppo ha definito uno specifico corpo normativo interno che, in relazione al modello operativo e distributivo adottato, delinea le attività di controllo derivanti dai singoli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 90/2017. In particolare modo, il corpo normativo si compone di una norma generale di processo e norme secondarie. Tali norme richiamano agli obblighi di Adeguata verifica della clientela, di conservazione e registrazione delle informazioni rilevanti per l'antiriciclaggio e di segnalazione delle operazioni sospette.

---

L'impianto AML del Gruppo è dotato anche di strumenti di tipo informatico, i quali:

- coadiuvano l'Area CAMLO nella gestione interna delle attività;
- supportano i responsabili/delegati SOS nell'individuazione delle operazioni potenzialmente sospette di riciclaggio/finanziamento del terrorismo, ovvero nell'accertamento di anomalie operative attraverso controlli automatici di I e II livello;
- definiscono un sistema di monitoraggio sulle Società del Perimetro Diretto e sulle BCC aderenti, attraverso dei Key Risk Indicators (KRI) volti ad individuare carenze negli adempimenti antiriciclaggio, da parte delle stesse.

---

**FLUSSI INFORMATIVI DELL'AREA CAMLO**

---

**Su base semestrale**

Dalla Funzione AML agli Organi Direttivi della Capogruppo (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Comitato Rischi), in ragione delle analisi alla stessa pervenute dalle Società e dalle BCC aderenti, provvedendo al contempo al monitoraggio nel continuo delle attività di rimedio richieste dall'Area CAMLO alle BCC/Società in presenza di rischi rilevati dalle verifiche.

**Su base annuale**

La rendicontazione avviene, come richiesto dalla Banca d'Italia, da parte di ciascuna BCC/Società del Perimetro Diretto, mediante l'esercizio di autovalutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

---

Infine, come ulteriore misura di mitigazione dei rischi in esame, la Funzione AML, in collaborazione con le Risorse Umane di Capogruppo, nell'ambito della pianificazione annuale delle attività, individua gli ambiti di formazione obbligatoria in materia a favore del personale dipendente. La Funzione AML partecipa sia direttamente alle sessioni formative che attraverso il ricorso a docenti esterni. I programmi formativi tengono conto dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento e assicurano una specifica preparazione del personale a più diretto contatto con la clientela (e.g. personale di Filiale, gestore della relazione) o comunque coinvolto nel processo di segnalazione di operazioni sospette, nonché di quello addetto alla funzione antiriciclaggio al fine di garantire un continuo aggiornamento del personale dipendente e dei/delle collaboratori/collaboratrici sull'evoluzione dei rischi di riciclaggio e sugli schemi tipici delle operazioni finanziarie criminali.

## 6.7 Diritti umani

La Banca conferma il proprio impegno costante nella promozione e nella tutela dei diritti umani, operando nel rispetto delle normative nazionali e internazionali e ispirandosi ai principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo e nella **Carta degli Impegni in materia di Diritti Umani**.

Coerente con i valori cooperativi che la contraddistinguono, la Banca pone al centro delle proprie scelte la persona e il benessere della comunità, promuovendo una cultura improntata all'inclusione, al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

In linea con la Capogruppo, che nel 2022 ha adottato il Codice Etico del Gruppo, la banca l'ha recepito nell'anno 2024 e avviato azioni per sensibilizzare le strutture aziendali sul miglioramento del contesto lavorativo e sociale.

Un ulteriore passo in avanti è stato determinato con l'istituzione del **Comitato sulla Parità di Genere**, un organismo pensato per rafforzare l'equità interna, migliorare i processi decisionali e promuovere una cultura organizzativa basata sulla valorizzazione delle diversità.

Questa iniziativa ha generato un impatto positivo sulla cultura aziendale della Banca, promuovendo una maggiore consapevolezza collettiva sull'importanza di costruire un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

Il 2024 rappresenta, quindi, un anno di svolta per la Banca, che proseguirà nel 2025 con l'ottenimento della Certificazione della Parità di genere **UNI/PdR 125:2022**.

La Banca vuole lanciare un messaggio chiaro e forte: le differenze non sono un ostacolo, ma una risorsa da valorizzare.

## 6.8 Risorse umane

### 6.8.1 Occupazione

Le Unità Organizzative Gestione, Sviluppo Risorse Umane, Formazione e Change Management all'interno della Funzione Risorse Umane della Capogruppo sono incaricate di definire le linee guida per il personale sia della Capogruppo e delle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento e ne presidiano la corretta applicazione, garantendo l'adeguata applicazione delle stesse.

Alle singole Banche Affiliate è attribuita la responsabilità diretta della gestione dei dipendenti durante l'intero ciclo professionale. La Funzione Risorse Umane della Capogruppo offre supporto alle Banche di Credito Cooperativo, con servizi specifici come la selezione del personale, consulenze su temi di gestione e sviluppo delle risorse, e supporto nelle aree delle relazioni industriali, della compensazione e della pianificazione dell'organico. Nel 2022 è stata creata una nuova Unità Organizzativa, "Promozione Servizi HR", con l'obiettivo di erogare i servizi HR alle Banche Affiliate e raccogliere le necessità di supporto.

Il quadro normativo interno relativo alla gestione delle Risorse Umane è strutturato e comprende diverse politiche e regolamenti che regolano vari aspetti delle relazioni aziendali e delle attività del personale. Nel 2023 è stata introdotta la Disposizione di Gruppo riguardante lo Sviluppo Professionale, seguita dalla creazione della relativa norma di processo, che ha come obiettivo principale la definizione delle linee guida per favorire la crescita e la professionalizzazione della forza lavoro, riconoscendo le risorse umane come un elemento strategico fondamentale per affrontare le sfide e i cambiamenti del mercato.

Per quanto riguarda la BCC Terra di Lavoro, la sua struttura organizzativa prevede la presenza di un Ufficio Risorse Umane che garantisce l'adempimento di tutte le attività legate alla gestione del personale. Su indicazione del Direttore Generale, l'Ufficio coordina le politiche di gestione delle risorse umane e si occupa dell'amministrazione del personale, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali. I Responsabili di Area e di Ufficio collaborano strettamente con il Responsabile delle Risorse Umane e con il Direttore Generale, formulando proposte e strategie relative alla gestione del personale all'interno delle loro rispettive aree di competenza.

#### **Il Responsabile delle Risorse Umane (Human Resource Manager): una nuova guida al centro delle persone**

Dal 1° luglio 2024, la BCC Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli" ha introdotto una figura nuova e fortemente voluta dalla Direzione Generale: il **Responsabile delle Risorse Umane (HR Manager)**. Un inserimento che segna un'evoluzione significativa e un passo concreto verso una visione più moderna, integrata e strategica della gestione del capitale umano.

In un contesto di profonda **trasformazione**, caratterizzato da sfide come la digitalizzazione, l'intelligenza artificiale, la crescente competizione e la necessità di rinnovamento continuo, la centralità delle persone emerge in modo sempre più evidente. Non sono solo i processi a fare la differenza, ma soprattutto le **persone** che li vivono, li guidano e li migliorano ogni giorno. L'HR Manager diventa così un elemento cardine del cambiamento, un ponte tra l'identità cooperativa della Banca e le nuove esigenze organizzative.

Il nuovo HR Manager porta con sé **un nuovo approccio alla gestione delle persone** tramite una visione olistica del lavoro, fondata su ascolto, empatia, strategia e azione concreta. Tale figura, rappresenta un vero e proprio punto di riferimento per i dipendenti, un interlocutore attento e competente, capace di cogliere i segnali deboli, interpretare i bisogni, e proporre soluzioni che promuovano benessere, motivazione e senso di appartenenza.

Le attività dell'HR Manager si sviluppano su più livelli, tutti orientati a valorizzare le persone e a rafforzare il tessuto organizzativo:

- **Analisi** e pianificazione del fabbisogno di personale, per anticipare le esigenze future della Banca in termini di competenze, professionalità e capacità distintive.
- **Promozione** della formazione continua, non come obbligo, ma come opportunità per ciascun dipendente di sviluppare nuove competenze, aggiornarsi, sperimentarsi e crescere.
- **Valorizzazione** del potenziale individuale, attraverso programmi di sviluppo e percorsi personalizzati, in grado di motivare e fidelizzare le persone, coltivando al contempo il lavoro di squadra.
- **Gestione** del clima interno, inteso non solo come percezione dell'ambiente di lavoro, ma come vero strumento di ascolto e miglioramento organizzativo.

L'inserimento dell'HR Manager è il segnale concreto di un percorso già avviato, che guarda avanti, che mette al centro il capitale umano come vero motore del cambiamento. È un investimento sulle persone, sulla loro crescita, sulla loro capacità di generare valore. In un mondo che cambia, la vera innovazione è mettere le persone nella condizione di dare il meglio di sé. E la BCC Terra di Lavoro ha scelto di farlo, con coraggio, con visione, con responsabilità.

## 6.8.2 Programmi di sviluppo

Nel corso del 2024 la Funzione Risorse Umane ha curato la progettazione e la realizzazione di un set di programmi di sviluppo destinati a diversi bacini di popolazione aziendale, con lo scopo di fornire gli strumenti idonei ad un percorso di crescita professionale.

Tra i Programmi avviati nel 2024 di seguito si elencano quelli più rilevanti:

- un percorso di Master professionalizzante *"Insieme verso il futuro"* dedicato a una risorsa Senior con lo scopo di valorizzarne e potenziarne le competenze, sviluppare una cultura aziendale.
- il Programma di *"Leadership al Femminile"*, che ha visto il coinvolgimento 4 colleghe, due profili senior e due junior, con l'obiettivo di valorizzarne il talento e supportarne la crescita professionale, in una logica meritocratica e di pari opportunità.
- Incontri periodici con il Personale distinguendoli per Ruoli e mansioni denominati CLUB. Lo scopo è condividere obiettivi commerciali, comportamenti aziendali virtuosi, e quanto possa essere funzionale a veicolare i valori culturali della Banca.
- Aule formative ad hoc tenuta da Colleghe con un profilo senior e specialistico più elevato con lo scopo di accrescere le competenze tecniche e professionale del personale e di uniformarne l'attività operativa

## 6.8.3 Riorganizzazioni aziendali e tutele occupazionali

Il Gruppo BCC Iccrea, a partire dalla sua costituzione, ha intrapreso numerosi processi di aggregazione finalizzati a una progressiva razionalizzazione del numero delle Banche Affiliate sul territorio. In conformità con le disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di categoria, la Capogruppo è responsabile della coordinazione di eventuali programmi dedicati alla riqualificazione, consolidamento e/o acquisizione di nuove competenze del personale coinvolto.

Nel contesto di una valutazione delle competenze e professionalità interne al Gruppo, le seguenti azioni saranno considerate prioritarie per la tutela dei livelli occupazionali:

- Attività formative di riqualificazione e di up-skilling, sviluppate in risposta a nuove esigenze organizzative;
- Iniziative di aggiornamento professionale che, in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, favoriscano il reinserimento lavorativo di personale con lunga assenza, in presenza di modifiche organizzative e/o di nuove attività che si sono sviluppate nel frattempo;
- Programmi di mobilità interna che assicurino la corrispondenza tra i profili professionali e le competenze necessarie.

Il tema dell'occupazione riveste una grande importanza per il Gruppo, che si impegna a favorire la creazione di opportunità lavorative sul territorio, sostenendo un reciproco scambio di risorse in virtù della propria mission cooperativa, che si inserisce storicamente nel tessuto socioeconomico in cui opera.

Al 31 dicembre 2024, l'organico della BCC Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli" è composto da 91 risorse. Nel corso degli ultimi tre anni, il personale è aumentato del 12,35%, corrispondente a un incremento di 10 unità in valore assoluto. La distribuzione per genere è sostanzialmente equilibrata, con il 55% degli occupati di sesso maschile e il 45% di sesso femminile. Rispetto all'esercizio precedente, si osserva un incremento del numero di dipendenti pari allo 8,33%, derivante da 10 nuove assunzioni e 3 uscite. Pertanto, il tasso di turnover in entrata risulta superiore a quello in uscita, con percentuali rispettivamente pari a 11,43% e 3,43%.

La BCC Terra di Lavoro ha registrato un aumento delle risorse rispetto all'anno precedente, passando da 81 dipendenti al 31 dicembre 2022 a 91 dipendenti al 31 dicembre 2024.

Per maggiori dettagli, si rimanda alla consultazione delle tabelle e dei grafici riportati di seguito.

Anno	2024			2023			2022		
Tipologia di impiego (n.)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	50	41	91	45	36	81	43	38	81

<b>Part-time</b>	0	0	0	1	2	3	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>91</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>84</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>81</b>

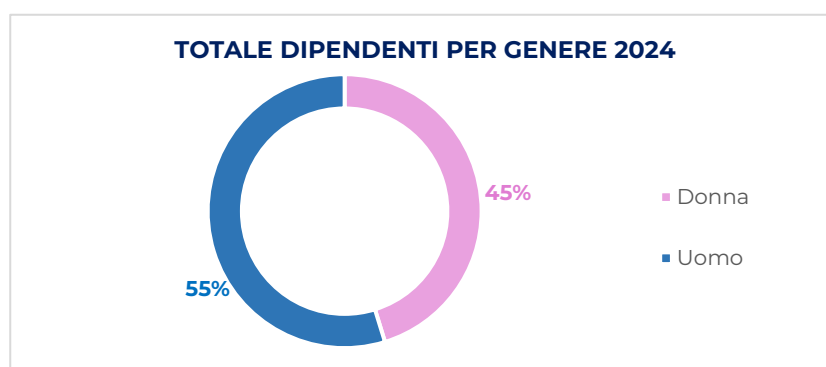
Anno	2024		2023		2022	
Tipologia di impiego (%)	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Full-time</b>	55%	45%	56%	44%	53%	47%
<b>Part-time</b>	0%	0%	33%	67%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>

TOTALE DIPENDENTI	2024	2023	2022	Var% (2024-2022)
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>91</b>	<b>84</b>	<b>81</b>	<b>12,35%</b>

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (TEMPO DETERMINATO E TEMPO INDETERMINATO)									
Anno	2024			2023			2022		
Tipologia di impiego (n.)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Tempo indeterminato</b>	48	37	85	45	36	81	43	38	81
<b>Tempo determinato</b>	2	4	6	1	2	3	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>91</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>84</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>81</b>

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (TEMPO DETERMINATO E TEMPO INDETERMINATO) - INCIDENZA %									
Anno	2024			2023			2022		
Tipologia di contratto (%)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Tempo indeterminato</b>	96%	90%	<b>93%</b>	98%	95%	<b>96%</b>	100%	100%	<b>100%</b>
<b>Tempo determinato</b>	4%	10%	<b>7%</b>	2%	5%	<b>4%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Totale</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>53%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

TOTALE DIPENDENTI PER GENERE				
Anno	2024	2023	2022	Var% (2024-2022)
<b>Donna</b>	41	38	38	7,89%
<b>Uomo</b>	50	46	43	16,28%
<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>84</b>	<b>81</b>	<b>12,35%</b>

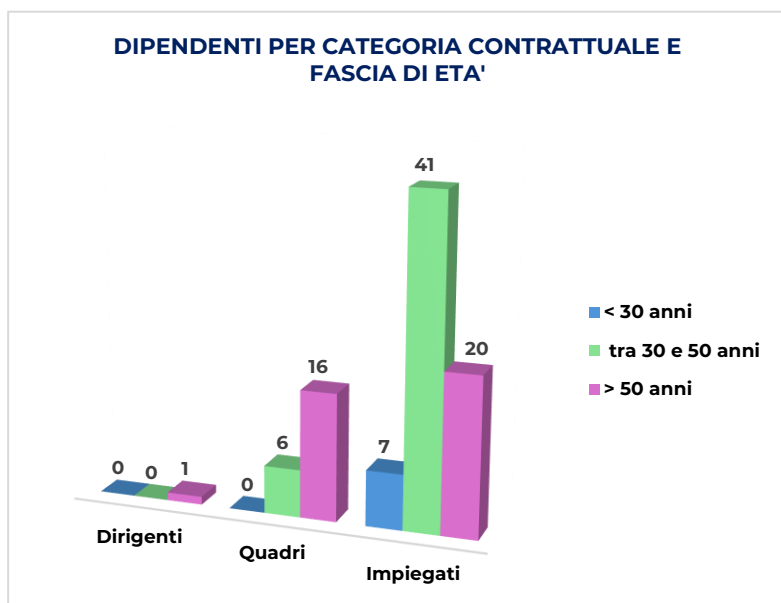


Come mostrano i dati riportati nelle tabelle, pur in assenza di fenomeni di significativa variazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione, si registra nel 2024 un aumento del numero totale dei dipendenti della Banca passati da n. 84 a 91 a fine 2024.

Anno	2024					2023				
Numero di lavoratori (n.)	Uomini	Donne	Altro	Non Specificato	Totale	Uomini	Donne	Altro	Non Specificato	Totale
Lavoratori non dipendenti	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Il dato riportato è afferente agli Stagisti e Tirocinanti.

DIPENDENTI PER CATEGORIA CONTRATTUALE E FASCIA DI ETÀ									
Anno	2024			2023			2022		
Categoria di dipendenti (n.)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Età compresa tra 30 e 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Età superiore ai 50 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
<b>Quadri</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>
Età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Età compresa tra 30 e 50 anni	3	3	6	2	1	3	2	1	3
Età superiore ai 50 anni	14	2	16	12	3	15	10	5	15
<b>Impiegati</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>68</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>65</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>62</b>
Età inferiore ai 30 anni	3	4	7	4	3	7	3	1	4
Età compresa tra 30 e 50 anni	17	24	41	15	23	38	12	23	35
Età superiore ai 50 anni	12	8	20	12	8	20	15	8	23
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>91</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>84</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>81</b>



Come si evince dalla tabella sopra riportata il numero di dipendenti per l'anno 2024, in riferimento alla categoria contrattuale "quadri", aumenta da 18 a 22.

In materia di Diversità e Inclusione, la Banca è partner di Associazioni per la promozione e la valorizzazione delle donne nell'organizzazione del lavoro ed ha aderito a "iDEE", l'Associazione delle Donne del Credito Cooperativo/Donne in Cooperazione.

Nel corso del 2024 il personale è passato da 84 a 91 unità, mantenendo sostanzialmente stabile la distribuzione tra uomini e donne nelle tre categorie contrattuali.

Nel corso dell'anno 2024, come per gli scorsi anni, non si sono registrati episodi di discriminazione.

DIPENDENTI PER CATEGORIA CONTRATTUALE E FASCIA DI ETÀ									
Anno	2024			2023			2022		
Categoria di dipendenti (n.)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Età inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Età superiore ai 50 anni	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%
<b>Quadri</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>
Età inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	50%	50%	100%	67%	33%	100%	67%	33%	100%
Età superiore ai 50 anni	88%	13%	100%	80%	20%	100%	67%	33%	100%
<b>Impiegati</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>
Età inferiore ai 30 anni	43%	57%	100%	57%	43%	100%	75%	25%	100%
Età compresa tra 30 e 50 anni	41%	59%	100%	39%	61%	100%	34%	66%	100%
Età superiore ai 50 anni	60%	40%	100%	60%	40%	100%	65%	35%	100%
<b>Totale</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>

Si riporta qui di seguito una rappresentazione delle nuove assunzioni a livello di Banca:

#### NUOVE ASSUNZIONI

Anno	2024			2023			2022		
Assunzioni per classe d'età (n.)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Età inferiore ai 30 anni	1	1	2	2	2	4	0	0	0
Età compresa tra 30 e 50 anni	2	5	7	2	1	3	1	4	5
Età superiore ai 50 anni	1	0	1	1	0	1	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

#### TASSO NUOVE ASSUNZIONI

Anno	2024			2023			2022		
Assunzioni per classe d'età (%)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Età inferiore ai 30 anni	50%	50%	20%	50%	50%	50%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	29%	71%	70%	67%	33%	38%	20%	80%	100%
Età superiore ai 50 anni	100%	0%	10%	100%	0%	13%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>63%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>

La gestione delle relazioni con le parti sociali avviene nel rispetto delle procedure di informazione e consultazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva sia nazionale sia integrativa (art. 11 bis e dell'art. 22 CCNL/Contratti integrativi). Il periodo minimo di preavviso previsto dal vigente CCNL per la comunicazione ai dipendenti e ai loro rappresentanti prima di cambiamenti operativi significativi che potrebbero avere effetti considerevoli sui lavoratori è di 3 settimane.

In forza dell'art. 11 bis del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro la Capogruppo gestisce le relazioni sindacali anche per le BCC aderenti al Gruppo. Nell'Area Chief Operating Officer è stata appositamente creata l'Unità Organizzativa Relazioni Industriali, Compensation e Pianificazione Organico, all'interno della quale è prevista la specifica Unità Organizzativa Relazioni Industriali di Gruppo e Normativa del Lavoro che gestisce le relazioni con le parti sociali per la Capogruppo, le Società collegate e controllate e le BCC.

Tutto il personale dipendente del Gruppo svolge la propria attività sulla base del vigente Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro del Credito Cooperativo, nonché della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello.

In ottica di omogenizzare le previsioni della contrattazione di secondo livello, è in corso una trattativa sindacale per la stipula di un Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo che disciplini le materie ad esso demandate.

La legge italiana riconosce la libertà sindacale (Legge 300 del 1970), la libertà del diritto allo sciopero (Art. 40 Costituzione) e allo stesso tempo la garanzia dell'erogazione dei servizi pubblici essenziali (Legge 146 del 1990).

Nel luglio 2024 si è concluso il confronto tra le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali del settore e la Delegazione di Federcasse, con la **sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Credito Cooperativo**, scaduto a dicembre 2022.

Fin da subito il focus delle OO.SS. si è concentrato in primis sull'adeguamento economico tabellare, il vero cuore pulsante del confronto nonché pietra angolare di questo rinnovo: un doveroso recupero del potere di acquisto eroso drasticamente negli ultimi anni e che, finalmente, è stato ristorato col riconoscimento di un incremento medio della retribuzione mensile del 15%.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, si prevede a partire dall'1 luglio 2025 una riduzione di 30 minuti settimanali. È inoltre in corso il progetto di articolare diversamente l'orario lavorativo con la possibilità di ridurre il tempo lavoro del venerdì con chiusura della Banca alle 13.30. È una lodevole iniziativa volta al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con conseguente accrescimento della motivazione, fiducia e senso di appartenenza.

## 6.9 Diversità e Inclusione

Nel 2024, il Gruppo ha compiuto un passo decisivo verso la costruzione di un ambiente di lavoro sempre più **equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle diversità**, approvando la nuova versione della **Politica di Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I)**. La sua adozione ufficiale da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, avvenuta il 25 gennaio 2024, rappresenta non solo un adeguamento alle normative vigenti, ma soprattutto un chiaro segnale della volontà dell'organizzazione di tradurre i propri valori in azioni concrete.

La Politica aggiornata introduce principi innovativi e strumenti operativi per garantire parità di genere, neutralità retributiva, accesso equo alle opportunità di sviluppo e promozione di una leadership inclusiva. Particolare rilievo è stato attribuito alla certificazione **UNI/PdR 125:2022**, che definisce i criteri per misurare e monitorare le performance in tema di parità, rendendo trasparenti e verificabili gli impegni assunti.

Il documento ha definito inoltre ruoli e responsabilità chiari – dal Consiglio di Amministrazione al Comitato ESG, fino al Comitato Guida – promuovendo un modello di governance partecipativo e capace di coinvolgere l'intera organizzazione in un processo di cambiamento culturale.

L'obiettivo è ambizioso ma fondamentale: creare un ambiente in cui ogni persona, indipendentemente dal genere, possa esprimere il proprio potenziale, sentirsi valorizzata e contribuire attivamente al successo collettivo. In questo scenario, la Politica DE&I non è solo un documento regolatorio, ma il manifesto di un'identità aziendale che pone la dignità, l'equità e il rispetto delle persone al centro della propria visione strategica.

La Banca persegue la realizzazione di principi che ritiene cardine: la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti; la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

## 6.10 Uguaglianza nelle opportunità e remunerazione

### Verso una cultura più equa: il nostro impegno per la parità di genere

Nel 2024, la Banca ha rafforzato il proprio **impegno** verso un ambiente di lavoro sempre più **inclusivo ed equo**, assumendo l'impegno di istituire per il primo semestre del 2025 un **Comitato sulla parità di genere**, attività propedeutica per ottenere la Certificazione sulla Parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022 avvalendosi della consulenza delle Focus Consulting-Formeta. Compito principale del Comitato, istituito dall'Alta Direzione, sarà di garantire l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Diversità-Inclusione e Parità di Genere. Sarà strumento per consolidare una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità e alla promozione della parità di genere. La nascita di questo organismo rappresenta un passaggio fondamentale nel percorso aziendale verso un modello di governance partecipativo, che riconosce e integra il contributo di tutte e tutti, senza distinzione di genere, ruolo o seniority.

La BCC considera la diversità come una risorsa e l'equilibrio di genere nei luoghi decisionali rappresenta un **fattore chiave** per l'innovazione, la qualità del lavoro e il benessere collettivo. Il Comitato sulla Parità di genere, concepito come spazio di confronto e progettazione condivisa, è stato fin dall'inizio pensato in **un'ottica inclusiva**: la sua composizione rispecchierà una rappresentanza equa tra donne e uomini, e le sue attività avranno il compito di promuovere il dialogo su temi come il linguaggio inclusivo, la conciliazione vita-lavoro, le pari opportunità di crescita e accesso alle responsabilità.

Il Comitato lavorerà su più fronti per identificare criticità e proporre soluzioni concrete che promuoveranno un **cambiamento culturale profondo**. Tra le sue funzioni principali vi è infatti quella di stimolare una riflessione costante sulle dinamiche interne che possono influenzare – anche in modo implicito – l'equità di trattamento e la piena espressione del potenziale di ogni persona. La redazione di un regolamento condiviso contribuirà a definire in modo trasparente gli obiettivi, i criteri di partecipazione e le modalità operative del Comitato, garantendo un approccio strutturato ma flessibile.

Questa iniziativa consentirà non solo di **potenziare le sinergie** tra le diverse aree aziendali, ma anche di generare un impatto positivo sulla cultura organizzativa, rendendo visibile l'impegno concreto dell'azienda per una realtà più giusta e rispettosa delle differenze. La presenza di voci femminili nei processi di pianificazione e monitoraggio ha **arricchito** le prospettive e contribuito a un migliore equilibrio nelle decisioni strategiche, favorendo una visione più ampia e sensibile ai bisogni reali delle persone.

Il 2024 è stato dunque un anno di svolta, non solo per l'innovazione nei modelli di governance, ma soprattutto per la consapevolezza maturata su un tema di premiata importanza, quale, la parità di genere come leva per la sostenibilità sociale e il successo. La BCC continuerà a promuovere azioni concrete e misurabili in questa direzione, consapevole che l'uguaglianza non si realizza con le dichiarazioni d'intenti, ma con scelte quotidiane, coerenti e coraggiose.

Con la creazione del Comitato, è stato lanciato un segnale forte: qui le differenze non sono un ostacolo, ma una ricchezza da valorizzare, e ogni voce ha il diritto – e il dovere – di essere ascoltata.

### Empowerment in azione: storie di leadership al femminile

In un contesto in continua **evoluzione**, dove inclusione, sostenibilità e valorizzazione del capitale umano sono diventati veri **pilastri strategici**, il Gruppo BCC Iccrea ha scelto di mettere in campo un'iniziativa concreta e coraggiosa: **un percorso dedicato allo sviluppo della leadership femminile**, che ha visto la partecipazione di 4 colleghe, due profili senior e due junior.

Non un semplice corso, ma un viaggio **strutturato e coinvolgente**, fatto di laboratori esperienziali, momenti di confronto autentico e sessioni in stile coaching, pensato per accompagnare le donne del Gruppo in un percorso di crescita personale e professionale. Il cuore dell'iniziativa è stato valorizzare il **talento**, accendere l'**autoconsapevolezza** e favorire l'emersione di **leadership autentiche, inclusive, determinate**.

Il progetto nasce da un'esigenza concreta e lungimirante: sostenere la crescita delle donne in un'ottica meritocratica, contrastare gli squilibri nei ruoli apicali e potenziare l'equilibrio di genere nei processi decisionali. L'obiettivo è chiaro: accompagnare le partecipanti verso ruoli di maggiore **responsabilità**, arricchire il loro portafoglio di competenze gestionali e strategiche, e rafforzarne la fiducia, l'autonomia e la visione.

Il percorso ha anche un valore simbolico potente: rappresenta la volontà del Gruppo di investire sul futuro, di credere fermamente che la diversità non sia solo una questione di giustizia, ma una leva concreta di **competitività e innovazione**. Perché un'organizzazione inclusiva è un'organizzazione più viva, più agile, più connessa ai bisogni del presente.

#### I benefici? Tangibili, concreti, e già visibili:

- Sviluppare la leadership femminile contribuisce direttamente al raggiungimento della Parità di Genere secondo la UNI PdR 125/2022, rafforzando la coerenza tra obiettivi valoriali e performance ESG.
- Migliora il clima organizzativo, favorisce il dialogo intergenerazionale e accresce il senso di appartenenza.
- Promuove l'engagement, riduce il turnover e crea un bacino di talenti pronti ad assumere ruoli di maggiore complessità.
- Valorizza le competenze inespresse e offre nuove prospettive a chi, spesso, è rimasta silenziosamente competente.
- Accresce la cultura del merito e stimola un ambiente più equo, stimolante, e – perché no – più felice.

Le donne coinvolte hanno vissuto **un'esperienza trasformativa**: hanno acquisito strumenti, ma soprattutto consapevolezza. Si sono riconosciute nel proprio valore, hanno potenziato la propria rete, hanno ritrovato il coraggio di “alzare la mano” e candidarsi, di portare nuove idee, di ispirare altre colleghe a fare lo stesso. L'effetto più potente: **l'onda lunga del cambiamento**. Un'energia nuova che si propaga, rompe schemi, nutre alleanze, genera nuove narrazioni.

Questo percorso non è stata solo una risposta a una necessità: è stato un atto di fiducia nelle persone, un investimento nel talento femminile, un tassello importante nel più ampio mosaico dell'equità.

In un mondo che chiede velocità, il Gruppo ha scelto di fermarsi a riflettere, per poi correre più forte. E lo ha fatto mettendo al centro ciò che fa davvero la differenza: le **persone**, con le loro storie, i loro sogni, le loro possibilità.

## 6.10.1 Gender Pay Gap

Il divario retributivo di genere rappresenta una delle sfide più significative nella promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. I progressi normativi e le iniziative poste dalla Banca volte a favorire la parità di genere, mostrano che le best practice mirano a migliorare le disparità e ad individuare azioni concrete per promuovere un cambiamento duraturo.

In questo paragrafo si evidenziano i dati relativi al Gender Pay Gap della Banca.

I criteri generali delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono accessibili a tutto il personale.

I criteri su cui si basano le valutazioni delle performance sono chiari e predeterminati e il processo decisionale è adeguatamente documentato e reso trasparente a ciascun soggetto interessato.

Di seguito i dati relativi al Gender Pay Gap della BCC <sup>7 8</sup>.

### Restante Personale (esclusi i membri del CDA e il Personale più Rilevante)

	2022					2023					2024				
	Uomini		Donne		Gender Pay Gap Restante Pers.	Uomini		Donne		Gender Pay Gap Restante Pers.	Uomini		Donne		Gender Pay Gap Restante Pers.
Qualifica	FTE	Retr. totale media	FTE	Retr. totale media		FTE	Retr. totale media	FTE	Retr. totale media		FTE	Retr. totale media	FTE	Retr. totale media	
<b>Dirigente</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Quadro</b>	9,75	68.847	5,67	66.529	1,03	10,58	70.080	4	66.253	1,06	13,25	76.144	4,33	68.380	1,11
<b>Impiegato</b>	30,25	47.379	30,41	42.845	0,9	28,98	45.533	32,67	43.828	0,96	30,47	48.623	32,95	45.984	0,95

## 6.11 Valorizzazione del personale

La formazione svolge un ruolo importante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e lo sviluppo delle Risorse Umane, rappresentando per il Gruppo:

- uno strumento a sostegno delle strategie aziendali, necessario per incidere in maniera positiva sui comportamenti individuali e collettivi nell'ambito delle attività che ogni persona svolge nel proprio contesto organizzativo;
- un supporto allo sviluppo professionale delle risorse a garanzia della qualità delle “prestazioni” e del “servizio” rivolto al cliente interno/esterno;
- una risposta all'esigenza di essere sempre più competitivi sul mercato, anche attraverso la crescita delle proprie risorse interne.

Al fine di promuovere comportamenti omogenei all'interno delle diverse Società, la Capogruppo ha emanato la “Politica di Gruppo in materia di Formazione del Personale” con cui definisce le linee guida in materia di formazione professionale continua per il personale.

La Capogruppo è responsabile, per tutte le Società del Perimetro, dell'individuazione dei fabbisogni formativi obbligatori (coerenti alle normative esterne e interne al Gruppo), che le singole Società devono inserire nei propri Programmi di Formazione.

<sup>7</sup> Tale indicatore viene calcolato sul numero dei dipendenti retribuiti al 31/12/2024.

<sup>8</sup> Indicatore calcolato come rapporto Donna/Uomo

A tal fine, le Funzioni di Controllo e le Funzioni competenti per ambito o materia della Capogruppo sono chiamate annualmente ad individuare per l'esercizio successivo le materie che devono essere inserite nel Piano Formativo, nonché le strategie aziendali e del contesto interno ed esterno di riferimento. A fronte di ogni materia individuata devono essere specificati:

- normativa di riferimento;
- tema oggetto della formazione;
- punti fondamentali da trattare;
- destinatari;
- tempi di realizzazione, scadenze, periodicità della formazione.

### **6.11.1 Formazione del personale**

In osservanza alla "Politica di Gruppo in materia di Formazione del Personale" le singole Società del gruppo predispongono il Piano Formativo annuale attraverso cui organizzano la formazione obbligatoria sulla base delle indicazioni date dalla Capogruppo e la integrano con altre iniziative formative (tecnico/specialistica, comportamentale, informatica, etc.) necessarie allo sviluppo delle competenze e alla crescita professionale. Gli interventi formativi possono essere erogati da personale interno al Gruppo o da fornitori esterni e attraverso diverse modalità quali, ad esempio, formazione in aula, e-learning, coaching, training on the job, tutoring, etc.

Di seguito si riportano alcuni significativi interventi formativi che hanno caratterizzato l'anno 2024.

#### **Piano della formazione 2024**

Il Piano 2024, realizzato sulla base delle richieste formulate in sede di censimento dei fabbisogni formativi ma anche su eventuali ulteriori esigenze sorte in corso d'anno, si è articolato nei seguenti ambiti:

##### **1) Normativa Bancaria:**

- Antiusura
- Trasparenza - Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, PAD (Payment Accounts Directive), CCD (Consumer Credit Directive), MCD (Mortgage Credit Directive), Reclami
- Servizi di Pagamento
- Trattamento del contante
- Conflitti di interesse nei rapporti con soggetti collegati
- POG - Product Oversight Governance
- Obbligazioni Bancarie Garantite

##### **2) Normativa Finanziaria:**

- Servizi e attività di investimento - MiFID (Markets in Financial Instruments Directive), Responsabili Unici, Piattaforma WMP (Wealth Management Platform)
- Distribuzione Assicurativa - IDD (Insurance Distribution Directive)
- Market Abuse - MAD/MAR
- Disciplina dei Fondi Pensione

##### **3) Normativa ICT:**

- Continuità operativa
- Sistema Informativo - Sicurezza delle informazioni, Data Governance

##### **1) Altri ambiti:**

- Whistleblowing
- Privacy
- Fiscale
- Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/01) - *per le Banche che hanno adottato il Modello 231*
- Sostenibilità
- Fiscalità USA QI Agreement

Tale Piano, inoltre, è stato integrato con le esigenze formative in materia di Antiriciclaggio individuate dalla omonima Funzione:

- Anti Money Laundering (AML)
- I presidi di governance tra rischio di riciclaggio e gli altri rischi connessi (credito, immagine e altri): ruolo e responsabilità degli Esponenti
- Il presidio antiriciclaggio nell'analisi del credito: dall'adeguata verifica alla Segnalazione di operazione sospetta

- Modalità operative di segnalazione delle Operazioni Sospette: utilizzo dell'applicativo Smartflow 3D
- Estero: Gli aspetti di rischio di riciclaggio nelle attività con l'estero - Operatività bonifici
- Estero: Gli aspetti di rischio di riciclaggio nelle attività con l'estero - Approfondimenti specialistici (ad es. Operazioni di trade finance)
- Il Registro dei TE: criteri di verifica e modalità di accesso e di alimentazione del Registro
- I Reati Societari e gli adempimenti di controllo AML
- Gli Illeciti fiscali/contabili e i controlli AML
- Pillole formative su profili operativi.

Questo si è tradotto in un significativo investimento in formazione, qui seguito si riepilogano le ore di formazione erogate nel corso del 2024, distinte per categorie di dipendenti.

ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER CATEGORIA DI DIPENDENTI									
Anno	2024			2023			2022		
Categoria dipendente (n.)	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	18	0	18	17	0	17	41	0	41
Quadri	1.154	310	1.465	855	114	968	909	373	1.281
Impiegati	1.663	2.421	4.084	1.205	1.700	2.905	1.966	2.693	4.659
<b>Totale</b>	<b>2.836</b>	<b>2.732</b>	<b>5.567</b>	<b>2.077</b>	<b>1.813</b>	<b>3.890</b>	<b>2.915</b>	<b>3.066</b>	<b>5.980</b>

FORMAZIONE IN AMBITO ESG			
Anno	2024	2023	2022
<b>N. di dipendenti</b>	23	9	74

Il dato complessivo mostra un impegno formativo molto elevato, con oltre 5.500 ore totali, distribuite in modo piuttosto equilibrato tra uomini e donne. In particolare, gli impiegati hanno beneficiato della maggior parte della formazione, riflettendo probabilmente una maggiore numerosità della categoria o una specifica attenzione alla crescita diffusa.

In riferimento alla formazione ESG, si nota una significativa crescita nel 2024 rispetto al 2023 con 23 persone coinvolte. Il dato del 2024, indica il rinnovato interesse verso le tematiche di sostenibilità da parte della Banca.

## Job Map

Nel corso del 2023 è stato completato il progetto Job Map che ha consentito di mappare tutti i Ruoli Professionali presenti nel Gruppo BCC Iccrea – comprese le Società del Perimetro Diretto e Banche - con l'obiettivo di costituire un **Sistema Professionale condiviso**.

L'adozione di tale sistema per tutto il Gruppo BCC Iccrea consentirà di attivare iniziative HR, volte a valorizzare le professionalità e le competenze presenti all'interno dell'Organizzazione e a strutturare iniziative di formazione customizzate sulle reali e specifiche necessità delle diverse professionalità del singolo e a valorizzare il percorso professionale di ognuno in ottica di sviluppo delle competenze.

Il progetto Job Map costituisce la prima tappa di un percorso avviato dal Gruppo BCC Iccrea che proseguirà nel 2025 per valorizzare il bagaglio professionale delle persone che vi lavorano.

## 6.12 Piano di sostenibilità 2025: Ambito Social

Con riferimento alle iniziative afferenti alla **Governance**, rilevano:

- La Banca **nel 2024 ha approvato l'istituzione di un comitato interaziendale** i cui membri sono responsabili della proposizione, supervisione e dell'orientamento delle strategie e delle pratiche ESG della banca. L'attribuzione di funzioni specifiche ad un comitato dedicato esclusivamente all'implementazione delle tematiche legate alla sostenibilità risulterebbe di grande rilevanza in quanto permetterebbe a quest'ultimo di svolgere funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio d'Amministrazione in modo integrato e con visione strategica e di controllo sull'applicazione delle

pratiche cui sono chiamati a rispettare i dipendenti della banca. **Nell'ultimo scorcio dell'anno** la Banca ha avviato in aggiunta l'iter per l'ottenimento della Certificazione sulla Parità di Genere istituendo nei primi mesi del 2025 il **Comitato Guida di Parità di Genere**; tutto quanto premesso la Bcc ha ritenuto opportuno rinviare al 2025, al fine di coniugare entrambe le iniziative, l'istituzione del Comitato di sostenibilità;

- La Bcc nel **Piano di sostenibilità 2024**, ha inserito e deliberato tra le iniziative individuali la previsione del Welfare aziendale, prevedendo convenzioni, attraverso il coinvolgimento della Mutua San Vincenzo, con asili nido e campi estivi nei comuni di competenza o localizzati in prossimità delle filiali per migliorare il benessere dei dipendenti; la Banca ha ritenuto ampliare l'iniziativa estendendone i benefici non solo nei confronti dei dipendenti, bensì anche dei soci; a tal proposito **ha convenuto di posticipare al 2025** l'attuazione di tale iniziativa al fine di riprogrammare adeguatamente e in modo strutturato il progetto più ad ampio spettro;
- La banca nel Piano di sostenibilità 2024 ha inserito quale iniziativa individuale l'adozione della Policy Anticorruzione; l'attività in oggetto risulta evasa con l'approvazione della Policy da parte del Consiglio di Amministrazione del **Codice di Condotta Anticorruzione di Gruppo**. In sintesi, il codice richiamato ha il primario scopo di esporre in modo articolato l'impegno del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA nella lotta al fenomeno della corruzione, promuovendo e diffondendo una cultura del rischio e una consapevolezza del sistema dei controlli interni, anche attraverso la definizione di principi per l'individuazione e la prevenzione di potenziali comportamenti che, più in generale, non siano in linea con i principi etici promossi e adottati a livello di Gruppo.
- gli interventi volti ad **intensificare i meccanismi di coinvolgimento del top management** al fine di far evolvere la cultura ESG a tutti i livelli della struttura organizzativa con particolare riguardo agli ESG Ambassador e alle figure professionali che gestiscono la relazione con la clientela, in ambito creditizio e risparmio gestito;
- la valutazione dei **fornitori anche con criteri ESG**.
- La Banca anche quest'anno ha stilato un proprio **Piano di sostenibilità a valere sul 2025** che delinea le iniziative che la stessa intende proseguire nell'anno in corso. Il Piano di Sostenibilità 2025 contempla, in sintesi, i macro-obiettivi ESG, distinti lungo i tre driver della sostenibilità e con la previsione di obiettivi e iniziative aventi impatto di natura trasversale.

## ALLEGATO 1: EVENTI SOCIALI DELLA BANCA

- In occasione della giornata della Terra, i Giovani Soci hanno piantato, presso le scuole primarie del nostro territorio e, insieme ai bambini nel giardino dell'Istituto una pianta donata. Occasione preziosa per iniziare a sensibilizzare i bambini, sin da piccoli, al tema dell'ambiente. In quell'occasione, a ciascun bambino/a è stata donata una matita piantabile di girasole e/o di basilico Sempre nella stessa giornata i giovani soci, dopo aver studiato le tematiche ESG ed approfondito la normativa, hanno raccontato alla Governance della Banca come immaginano la Banca del Futuro, la loro Banca sostenibile, sottoponendo loro idee e progetti all'interno di un contest, la ESG Challenge. In questa sfida di sostenibilità i ragazzi, divisi in due squadre, si sono simpaticamente scontrati illustrando proposte concrete ai vertici della Banca, che hanno votato i progetti ritenuti più interessanti, innovativi, facilmente raggiungibili e sostenibili.



- Spring School 2024. I Giovani Soci in trasferta a Padova per 4 giornate sulla sostenibilità. L'evento è stato articolato in convegni, dibattiti e momenti di intrattenimento. Il coinvolgimento riguardava 72 partecipanti giovani soci, in rappresentanza di circa 38 banche di tutta Italia, e 12 dirigenti tra cui il Direttore di Federcasse, Sergio Gatti. I giovani sono stati coinvolti, altresì, nell'evento "La Cena al Buio", un'esperienza da un fortissimo valore emotivo I nostri giovani hanno anche partecipato all'esposizione del prof. Paolo Gubitta - Presidente Laurea magistrale in Management for Sustainable Firms dell'Università di Padova, sulle metodologie adottate dalle aziende che utilizzano processi di produzione sostenibili o che investono nel medesimo settore. Alla sua esposizione, sono susseguite tre testimonianze di founder/- director di imprese del territorio interpretano la sostenibilità. Da ultimo hanno partecipato ad un convegno intitolato "Biologia della cooperazione. La relatrice, Lara Mussolin, professore associato Dip. Salute Donna e Bambino Università di Padova PI Istituto di ricerca pediatrica Città della Speranza, ha spiegato l'importanza della cooperazione nel sistema immunitario e come l'evoluzione culturale può modificare l'evoluzione biologica. Al termine, abbiamo assistito alle testimonianze dei partecipanti e le partecipanti alla XIV Missione del Credito Cooperativo in Ecuador in merito alla loro esperienza e alla spiegazione del concetto di "Sostenibilità integrale", a cura di Maria Gaglione, fondatrice della community "The economy of Francesco", che racchiude giovani economisti e imprenditori che si qualificano come produttori di cambiamento.
- In occasione dell'epifania i giovani soci hanno distribuito calze a tutti i bambini delle case-famiglia del territorio, a partire da Casagiove fino a Mignano Monte Lungo. In considerazione dell'elevato successo, lo stesso format è stato ripetuto anche in occasione delle festività Pasquali. I ragazzi si sono impegnati nella consegna di cento uova di cioccolato non solo presso le case-famiglia del nostro territorio, ma anche presso i reparti pediatrici di alcuni ospedali del territorio. È stata instaurata, infatti, una collaborazione con i reparti pediatrici dell'Ospedale di Marcianise e dell'Ospedale San Sebastiano e Sant'Anna di Caserta.
- La giornata dedicata alla donazione di sangue, organizzata il 23 novembre in collaborazione con Avis, per promuovere il coinvolgimento sociale e il senso di solidarietà, dimostrando come un gesto semplice possa avere un impatto profondo nella vita di molti, creando una cultura di altruismo e impegno civile che continui nel tempo.

## Educazione e inclusione finanziaria

La BCC Terra di Lavoro anche nel 2024 porta avanti progetti in stretta collaborazione con le scuole del territorio per diffondere una cultura finanziaria per scegliere in modo più consapevole come risparmiare, investire ed assicurarsi nonché come sostenere i gruppi sociali più vulnerabili – giovani, donne e famiglie a basso reddito. La Banca, profondamente radicata sul proprio territorio, si è sempre distinta per il suo impegno a favore del benessere economico, sociale e culturale delle comunità locali. Questo impegno, sancito proprio dall'articolo 2 dello Statuto Sociale, si concretizza in numerose iniziative orientate alla riduzione delle disuguaglianze e alla promozione di una maggiore inclusione e coesione sociale.



In questa prospettiva, la Banca ha promosso numerose iniziative.

### ➤ **“Ragazzi! Proviamoci.”**

In collaborazione con l'Ufficio Scolastico Provinciale, il progetto ha mirato a sensibilizzare i ragazzi delle scuole medie e superiori sui temi del risparmio e della gestione economica. In particolare, si è concretizzato nella realizzazione del cortometraggio intitolato “Ragazzi! Proviamoci.”, prodotto dalla Banca stessa e promosso nelle scuole in occasione della Giornata Mondiale del Risparmio, il 31 ottobre 2024. L'obiettivo è stato quello di offrire agli studenti uno spunto per aiutarli a comprendere meglio i temi legati alla gestione del denaro, al risparmio e all'importanza di fare scelte economiche responsabili. Il cortometraggio affronta in modo simpatico e accessibile tre tematiche fondamentali legate al risparmio: la tutela del risparmio, come sancito dalla Costituzione italiana; la funzione principale del risparmio e delle banche in un sistema

economico in cui il risparmio diventa uno degli strumenti principali per garantire la crescita e la stabilità economica. Infine, il cortometraggio esplora l'importanza di fare “debito buono”, una nozione fondamentale per i giovani che devono imparare a prendere decisioni finanziarie più consapevoli, evitando lo spreco e comprendendo come gestire in modo virtuoso il credito.



### ➤ **FinanziariaMente: a scuola di Educazione Finanziaria con la BCC Terra di Lavoro**

Il progetto ha come obiettivo prioritario il trasferimento in modo concreto di conoscenze finanziarie di base ai giovani del nostro territorio, consentendo loro di assimilare i rischi e di cogliere le opportunità del mondo bancario e finanziario che, come noto, influenza le scelte quotidiane delle persone. Tale progetto, appartenente ai “Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento” (acronimo PCTO, ex Alternanza scuola-lavoro), si sviluppa attraverso un percorso formativo costruito ad hoc a seconda della tipologia di classe di studenti. In particolare, per l'anno 2024, il team è coinvolto contemporaneamente in 2 quattro diversi percorsi educativi tutti dedicati ad alunni della scuola secondaria di II grado, rispettivamente, uno per le classi del Liceo Statale A. Manzoni di Caserta e tre per le classi III, IV e V dell'I.T.E. Leonardo Da Vinci di Santa Maria Capua Vetere. Per quanto concerne gli argomenti trattati, i percorsi formativi si sviluppano partendo dal concetto base della Banca e del mondo bancario nel suo complesso, soffermandosi sui valori fondanti e

distintivi del Credito Cooperativo, per poi porre particolare attenzione su tematiche quali i sistemi di pagamento e i rischi connessi all'uso, il credito, la finanza, l'antiriciclaggio, le tematiche ESG e della Finanza Etica. Le ore di lezione con gli studenti prevedono il ricorso a diversi strumenti tra cui supporti grafici e video, esercitazioni di gruppo attraverso la realizzazione di project work fino all'utilizzo di piattaforme di "gamification", già note al mondo dei ragazzi, come il "Kahoot" che consente di "imparare-giocando".

#### ➤ **Borse di studio ESG-Presentazione Report ESG 2023**

La Banca di Credito Cooperativo Terra di Lavoro "S. Vincenzo de' Paoli", sta portando avanti un'importante iniziativa in collaborazione con le Università Di Caserta, Aversa, Napoli e Cassino promuovendo l'istituzione di una Borsa di Studio dal valore di 1.000 euro da concedere a studenti col miglior lavoro di ricerca nel campo della sostenibilità, con l'intento di premiare l'originalità, la qualità e l'innovazione. L'iniziativa non si limita a un semplice riconoscimento economico, il vincitore del premio avrà anche la possibilità di approfondire concretamente le proprie competenze nel settore bancario, grazie a uno stage retribuito di sei mesi presso la BCC.

L'iniziativa che mira a stimolare la ricerca accademica sui temi fondamentali della sostenibilità, incentivando gli studenti a sviluppare idee e soluzioni che possano avere un impatto concreto sul mondo economico e sociale.

Il primo incontro di questa iniziativa si è svolto il 5 dicembre 2024 presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli, a Capua, dove la banca ha altresì presentato il Report di Sostenibilità per l'anno 2023.



### **Altre iniziative**

Con riferimento invece alle principali iniziative messe in atto dalla Banca durante il 2024, di seguito si descrivono quelle che hanno significato in modo particolare l'essenza della nostra mission aziendale.

#### ➤ **La BCC Terra di Lavoro S. Vincenzo de' Paoli in prima linea per promuovere con i ragazzi del Liceo Statale A. Manzoni di Caserta il Video Spot "SHOT"**

La BCC Terra di Lavoro sostiene ormai da molteplici anni le attività dei ragazzi e, tra queste, il progetto "LEGALITA' IN CORTO" nell'ambito dell'iniziativa "Educazione alla Legalità, Sicurezza e Giustizia Sociale". Grazie al Patrocinio e al Sostegno DELLA BCC TERRA DI LAVORO - S. VINCENZO DE' PAOLI, è stato realizzato un VIDEO SPOT intitolato SHOT che ha visto protagonisti i ragazzi del Liceo Statale A. Manzoni di Caserta. Il progetto ha consentito ai giovani, di apprendere gli elementi basilari del linguaggio espressivo e tecnologico, utilizzando strumenti efficaci per comprendere il mondo circostante e se stessi. Realizzare una simile iniziativa, rappresenta quindi la possibilità di stimolare la sensibilità e la "naturale disposizione" di ciascuno, educando contemporaneamente all'applicazione costante ed efficace in vista del raggiungimento di un obiettivo finale.

- **Terra di donne** L'iniziativa, promossa proprio dalla banca in collaborazione con IDEE - Donne del Credito Cooperative patrocinata dal Comune di Santa Maria Capua Vetere, è stata ospitata nella splendida cornice del Teatro Garibaldi. Protagoniste le eccellenze femminili impegnate in diversi ambiti originarie del Casertano cui è stato dedicato l'evento, in un'atmosfera unica e stimolante. Dall'istruzione all'associazionismo, dalla politica alla ricerca scientifica. Le loro storie hanno affascinato, entusiasmato e a tratti anche commosso l'attenta platea. Questi i loro nomi: Annamaria Alois, Rosaria Capacchione, Daniela Carnevale, Angela Natale, Blessing Okoedion, Lella Palladino.

Giovanna Petrenga, Pina Picierno, Camilla Sgambato e Adele Vairo. Donne che con la loro forza, resilienza e capacità, sono state capaci di eccellere e rendere onore al nostro territorio. Dunque, un omaggio a loro che, con determinazione e talento, contribuiscono quotidianamente allo sviluppo e al progresso della comunità locale. Storie di successo che hanno stimolato le domande che a ognuna di loro hanno posto i giovani soci della BCC, curiosi di trarre stimoli e idee per il futuro. L'evento ha visto la eccezionale partecipazione del presidente della Federazione Campania Calabria del Credito Cooperativo Amedeo Manzo, di Alessandro Azzi, presidente della Federazione Lombarda del Credito Cooperativo e già Presidente di Federcasse nonché di Teresa Fiordelisi, presidente dell'associazione IDEE, Donne del Credito Cooperativo, e vicepresidente del Gruppo Bancario ICCREA.



➤ **Business International La BCC ti fa volare!**

La nostra Bcc Terra di Lavoro, il 19 novembre 2024, ha organizzato presso la Sala Lorenzo Ferrante – Filiale di Aversa un evento formativo avente ad oggetto il Servizio di “Business International”, coinvolgendo oltre alla Direzione e Presidenza e i Gestori della Banca anche numerose nostre Aziende clienti. Il Seminario ha visto la partecipazione attiva dei nostri Partners, IC&Partners e Webidoo, che in collaborazione con i nostri colleghi di Iccrea Banca Spa, nostra capogruppo, hanno illustrato le caratteristiche dei vari strumenti messi a disposizione dal nuovo Servizio “Business International” per la “clientela corporate” della nostra Banca. Il Servizio “Business International” offre consulenza a 360° in ambito internazionale ed è dedicato alle Imprese che intendono sviluppare progetti di internazionalizzazione anche in quei paesi in cui il Gruppo BCC Banca Iccrea non ha un presidio diretto. Consente pertanto, ad Iccrea Banca e alla nostra Bcc, di supportare la clientela corporate sia affidandosi ad un Partner presente all'estero tramite Manager locali (IC&Partners), sia sfruttando l'utilizzo di strumenti digitali quali le piattaforme on-line (Webidoo). IC&Partners è il Partner storico di IB specializzato nella consulenza e assistenza operativa alle imprese che vogliono sviluppare progetti di internazionalizzazione.

**LA BCC  
TI FA  
VOLARE**

servizio di consulenza  
estero business international

IL PROGETTO PER LE AZIENDE  
CHE VOGLIONO  
INVESTIRE ALL'ESTERO

**GRUPPO BCC**  
ICCREA

**BCC** **TERRA DI LAVORO**  
S. VINCENZO DE' PAOLI  
GRUPPO BCC ICCREA

➤ **BCC ENERGIA** Sostenibilità ed efficientamento energetico

La nostra Banca, consapevole che risorse disponibili sul Pianeta Terra le sono limitate e che è dunque doveroso farne un uso consapevole, equilibrato e misurato, ha deciso di aderire, tra le altre iniziative intraprese, al Consorzio Bcc Energia che dal 2009 ottimizza i costi energetici ispirandosi al modello mutualistico delle Banche di Credito Cooperativo, mettendo a fuoco il potenziale di miglioramento dal punto di vista energetico, generiamo valore per l'azienda, per le comunità e i territori nei quali essa opera, utilizzando il 100% di energia da fonti rinnovabili.

La nostra Banca è riuscita dunque a raggiungere il connubio perfetto tra una gestione efficiente e sostenibile delle risorse, e l'ottimizzazione dei costi per l'energia elettrica. Nello specifico la banca è entrata a far parte del consorzio a partire dal 01.01.2023.

**Tutte le filiali tranne la sede di Casagiove sono ad oggi consorziate. L'adesione al Consorzio ha consentito alla banca di**

**ottenere un grande vantaggio economico, ottenendo un sensibile risparmio in termini di costi di energia: considerando l'ultimo trimestre ad oggi chiuso (30 settembre 2024), la banca ha conseguito rispetto a quanto contabilizzato a settembre 2022 un considerevole risparmio, che assomma a circa il 42%, riducendo il costo dell'energia elettrica complessivo di un importo pari ad € 75 mila circa.**

L'efficienza e l'efficacia delle tecniche che contraddistinguono i processi e le prassi ESG, comportano spesso in termini di economicità una riduzione di costi e anche una connotata valorizzazione e un utilizzo maggiormente produttivo e altamente specializzato delle risorse, riversandosi anche e soprattutto in una migliore e più proficua gestione delle spese.

➤ **Autismo: una sfida da vincere insieme** Grazie al supporto economico offerto della Banca di Credito Cooperativo San Vincenzo de' Paoli è stato reso disponibile il corso gratuito di formazione "Inclusione e supporto per operatori sull'autismo" organizzato dal 22 novembre al 14 dicembre dalla cooperativa sociale "L'arte dell'incontro".

L'obiettivo era quello di comprendere meglio l'approccio sistemico nei confronti dei bambini e dei ragazzi autistici; il corso è stato rivolto a genitori, insegnanti e operatori quale risposta fattiva alla crescente necessità di creare ambienti che accolgano e valorizzino le diversità. Lo scopo delle lezioni è stato quello di formare insegnanti e genitori, poiché il mondo dell'autismo deve essere affrontato e vissuto con gli strumenti giusti; al corso, infatti, hanno aderito soprattutto insegnanti che sono i primi ad avere un rapporto stretto con gli studenti con disturbo dello spettro autistico". Una essenziale opportunità formativa per chi lavora nel mondo scolastico e che può fare la differenza nel quotidiano.



➤ **Progetto "ECO SMART DATA"**

La BCC Terra di Lavoro in qualità di socio Fondatore della Fondazione "Ricerca e Innovazione Economica ETS", ha partecipato al progetto denominato "Eco Smart Data", un progetto di ricerca e conoscenza del territorio che consenta di dotare l'ambito territoriale di competenza della Fondazione stessa di un set di strumenti digitali utili a molteplici ambiti applicativi, alcuni su tutti, applicazioni per l'agricoltura 4.0 e l'industria 4.0.

Il progetto Eco Smart data prevede di mettere a disposizione dell'utente finale una piattaforma digitale di gestione degli smart data e gli smart data stessi, ovvero i dati "intelligenti", selezionati o registrati, di elevata pertinenza, che contengono le informazioni utili a prendere decisioni in tempo reale, o per costruire scenari, per attivare azioni o strategie nel futuro "prossimo". L'intero patrimonio informativo raccolto ha un valore elevatissimo rispetto a scenari di sviluppo economico, industriale ed agricolo, orientato verso la digitalizzazione dei processi, per accrescere la competitività del sistema produttivo.

Per poter avere un territorio resiliente al cambiamento climatico, già in atto, e suggerire e supportare azioni imprenditoriali e di sviluppo socio-economico, è necessario approcciare con strumenti olistici e valutare tutti i fattori di interazione che contribuiscono alla generazione dei fenomeni. Con questo progetto la Fondazione R.innova ETS vuole porre la pietra miliare per la generazione del patrimonio genetico digitale di ogni punto del territorio a beneficio della comunità e dell'imprenditorialità. Per questo motivo la Banca di Credito Cooperativo, BCC Terra di Lavoro San Vincenzo de' Paoli, per antonomasia banca del territorio, ha subito colto le potenzialità del progetto grazie al quale verrà dato ulteriore supporto al territorio ed alle aziende, per un proficuo sviluppo sociale ed economico.

➤ **Le Cassette Rosse contro la violenza di genere**

Con il Patrocinio di Federazione Banche di Comunità di Campania e Calabria e di IDEE-Associazione delle Donne del Credito Cooperativo, lo scorso 12 Aprile 2024, nella

sede di Casagiove, è stato siglato il Protocollo d'intesa tra BCC TERRA DI LAVORO S. Vincenzo de' Paoli e l'Associazione Sportello Rosa APS, che prevede la promozione e la diffusione su tutto il territorio di competenza della Banca, di una fitta rete di aiuti per le vittime di violenza di genere, promuovendone l'inclusione sociale e finanziaria. È stata dunque inaugurata la prima cassetta rossa presso la sede di Casagiove e a seguire in tutte le filiali e i Point della nostra Bcc Terra di Lavoro, che in forma anonima sono destinate a raccogliere messaggi o richieste di aiuti (anche psicologici) che verranno poi gestite dall'associazione sportello Rosa.



## ALLEGATO 2: VICINANZA DELLA BANCA AL TERRITORIO – CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Nel corso del 2024 la Banca ha continuato a sviluppare momenti dedicati al socio al fine di accrescerne la cultura della cooperazione, la conoscenza del mutualismo e del localismo che esprime la nostra realtà bancaria.

Con il proprio contributo la Banca ha supportato le iniziative di scuole, parrocchie, associazioni di volontariato, culturali e no profit.

Accanto alle iniziative di solidarietà poste in essere, la banca ha cercato di valorizzare la propria mission di banca locale, nel promuovere la sensibilizzazione verso i temi della legalità, del rispetto dell'ambiente e della crescita culturale e morale dei soci e del territorio di competenza contribuendo all'organizzazione di convegni/incontri.

### CONTRIBUTI PARROCCHIE E PERSONE FISICHE

<b>Parrocchia Immacolata Concezione di Maria Vergine - SMCV</b>	contributo rassegna teatrale per sostenere realizzazione di una scuola in Senegal
<b>Parrocchia Immacolata Concezione di Maria Vergine - SMCV</b>	acquisto cappellini per ragazzi campo estivo Grest 2024
<b>Parrocchia S. Luca Evangelista - Casapulla</b>	acquisto cappellini per ragazzi campo estivo Grest 2024
<b>Parrocchia S. Maria Assunta- Recale (CE)</b>	contributo per festa patronale
<b>Parrocchia S. Maria della Sanità - Marcianise</b>	acquisto magliette ragazzi campo estivo VIAVAI
<b>Parrocchia S. Maria della valle - Castel Morrone</b>	contributo iniziative Natale 2024: pacchi di viveri a faglie indigenti
<b>Parrocchia S. Maria della Vittoria Casagiove</b>	contributo per attività parrocchiali e festeggiamenti
<b>Parrocchia S. Maria della Vittoria Casagiove</b>	Contributo per organizzazione GREST
<b>Parrocchia S. Maria di Costantinopoli - S. Prisco</b>	acquisto per ragazzi campo estivo Grest 2024
<b>Parrocchia S. Michele Arcangelo - Casagiove</b>	contributo realizzazione campo di evangelizzazione Grest 2024
<b>Parrocchia S. Michele Arcangelo - Casagiove</b>	contributo organizzazione Via Crucis 2024
<b>Parrocchia S. Michele Arcangelo - Casagiove</b>	realizzazione busto in bronzo Mons. Pasquale D'Anna
<b>Parrocchia S. Michele Arcangelo - Casagiove</b>	Rifacimento impianto audiovisivo dell'auditorium
<b>Parrocchia S. Michele Arcangelo - Casagiove</b>	Sostegno attività pastorali mensa dei poveri
<b>Parrocchia S. Bartolomeo Apostolo Galluccio</b>	Contributo per festeggiamenti di Sant'Anna in Spicciano di Galluccio
<b>Parrocchia San Giuseppe</b>	contributo per festeggiamenti in onore di S. Anna
<b>Parrocchia S. Martino Vescovo Macerata Campania</b>	contributo Attività Pastorali solidarietà sociale
<b>Parrocchia San Pietro Apostolo</b>	contributo festa patronale 2024
<b>Parrocchia S. Maria della Rosa San Vittore del Lazio</b>	contributo per festeggiamenti del Santo Patrono
<b>Parrocchia Santa Maria Grande Mignano Montelungo</b>	Contributo festività 2024
<b>Parrocchia Santi Filippo e Giacomo Capua</b>	contributo organizzazione Via Crucis 2024
<b>Parrocchie Capua Centro Capua</b>	contributo per acquisto gadget per ragazzi campo estivo "A gonfie vele"

## CONTRIBUTI PER ASSOCIAZIONI CULTURALI RICREATIVE

<b>ACLI provinciale di Frosinone</b>	Contributo per 3 <sup>a</sup> festa delle ACLI
<b>AGESCI gruppo Scout Capua 1</b>	Contributo Annullo filatelico 80° anniversario fondazione Scout
<b>AGESCI gruppo Scout Casagiove</b>	contributo per organizzazione campo estivo ragazzi 2024 Casagiove
<b>Arciconfraternita S Antonio da Padova Casagiove</b>	contributo a sostegno attività parrocchiali
<b>Artzone il piacere della cultura</b>	Contributo manifestazione Rassegna musicale "Musica in Comune"
<b>ASD Triumph club Napoli</b>	Contributo manifestazione "Natale sotto il portico"
<b>Associazione Christina gravante</b>	Contributo per elargizione borse di studio a studenti meritevoli
<b>Associazione culturale Tifatini Cinema Art</b>	Contributo XXIV edizione Kermesse Tifatini Cinema Art festival
<b>Associazione italiana di cultura classica</b>	Contributo manifestazione Classici contro
<b>Associazione Le ali della mente Caserta</b>	Contributo per realizzazione Spot contro la violenza di genere
<b>Associazione musicale culturale Opere</b>	contributo per organizzazione 35° Nise Art Festival
<b>Associazione Cassino Città per la pace</b>	Contributo per conferenza mondiale difensori civili
<b>Associazione Dimensione Cultura</b>	Contributo redazionali periodico Nerosubianco Aversa
<b>Associazione Enrico Caruso Caserta</b>	Contributo organizzazione concorso nazionale di poesia
<b>Associazione Michele autismo ODV</b>	contributo per copertura assicurativa su iniziative varie
<b>Rotary Club Caserta Luigi Vanvitelli</b>	Contributo per organizzazione spettacolo teatrale
<b>Associazione Officina teatro S. Leucio Caserta</b>	Contributo organizzazione 16ma stagione teatrale
<b>Associazione Storia Locale S. Prisco</b>	contributo a sostegno attività istituzionali
<b>Camera Civile di Nola</b>	Contributi per n. 2 eventi teatrali
<b>Associazione Capua Speciosa</b>	Gold Sponsor Capua Film Festival
<b>Associazione Centro studi progetto Futuro</b>	acquisto defibrillatore presso centro studi San Prisco
<b>Circolo culturale Porta Fratte Mignano</b>	contributo per realizzazione programma associativo
<b>Comitato promotore pro donna Rinascita</b>	realizzazione statua in onore delle donne
<b>Comitato festa S. Antonio Galluccio</b>	Contributo festa patronale S. Antonio Abate
<b>Comitato Santa Maria Capua Vetere eventi</b>	contributo eventi Natale
<b>Comune di Galluccio</b>	Contributo 48 <sup>a</sup> Sagra dell'uva
<b>eventi cultura Aversa Normanna</b>	Contributo per eventi culturali
<b>Fondazione Festa dei Gigli</b>	Contributo per realizzazione festa dei gigli Nola
<b>Fondazione il Coraggio dei Bambini</b>	Contributo realizzazione eventi per raccolta fondi per la ricerca
<b>Fondazione ONLUS Misericordia Domini Capua</b>	Contributo a sostegno attività centro accoglienza temporaneo
<b>Gran concerto bandistico Casagiove</b>	contributo a sostegno attività istituzionali
<b>Gruppo volontariato Vincenziano Aversa</b>	Contributo per attività a supporto fasce deboli
<b>Italia solidale Roma</b>	Contributo organizzazione serata di beneficenza pro-adozioni a distanza

**CONTRIBUTI PER ASSOCIAZIONI SPORTIVE**

<b>ASD Federazione Italiana Camminatori Sportivi</b>	Contributo manifestazione V edizione sgambettata
<b>ASCD Juve Caserta</b>	Contributo campionato calcio a 5 Serie B
<b>Comitato corsa "la Straccarata Sanvittorese"</b>	Contributo corsa podistica "La Straccarata Sanvittorese"
<b>ASD Casagiove Futsal</b>	contributo campionato regionale calcio a 5 serie C2
<b>ASD Futsal Casilinum</b>	Sponsorizzazione campionato regionale Calcio a 5 C2
<b>ASD podistica di Marcianise</b>	Contributo XIV edizione Corrimarcianise
<b>ASD Minibasket Macerata</b>	Contributo per acquisto tute e felpe
<b>ASD podistica Normanna</b>	V edizione podistica Normanna
<b>ASD S. Antonio Casagiove</b>	Campionato nazionale bocce
<b>ASD Steel Bucks</b>	Contributo attività istituzionali
<b>ASD Veloclub</b>	Il edizione Epica Vanvitelliana
<b>ASD Volleytime Casagiove</b>	Contributo campionato regionale serie C femminile
<b>Atletica Macasport ASD</b>	Contributo per evento sport inclusivo
<b>Circolo Villani San Prisco SSD</b>	Contributo attività ludiche e sportive squadre di nuoto e pallavolo
<b>Real S. Angelo in Formis ASD</b>	Contributo per III edizione attività sportive SAI Food Fest
<b>Unione Nazionale Enelcaccia Pesca e tiro Casagiove</b>	Contributo 51° trofeo città di Casagiove
<b>Virtus Aversa SSD</b>	Sponsorizzazione Campionato serie A2 M 2023/2025

**ALLEGATO 3: VALUTAZIONE PIANO DI SOSTENIBILITA' 2024 - PIANO DI SOSTENIBILITA' 2025**

**Piano di sostenibilità 2025**

Ambito	INIZIATIVE INDIVIDUALI	Target	Note	LIVELLO DI ATTUAZIONE	Iniziativa proposte riproposte per il 2025
Governance	Istituzione comitato di sostenibilità:		Istituzione di un comitato interaziendale i cui membri sono responsabili della proposizione, supervisione e dell'orientamento delle strategie e delle pratiche ESG della banca. L'attribuzione di funzioni specifiche ad un comitato dedicato esclusivamente all'implementazione delle tematiche legate alla sostenibilità risulterebbe di grande rilevanza in quanto permetterebbe a quest'ultimo di svolgere funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio d'Amministrazione in modo integrato e con visione strategica e di controllo sull'applicazione delle pratiche cui sono chiamati a rispettare i dipendenti della banca.	<b>In corso di istituzione. In lavorazione unitamente alla Commissione sulla parità di genere.</b>	Istituzione comitato di sostenibilità
	Welfare aziendale		Convenzioni con asili nido e campi estivi nei comuni di competenza o localizzati in prossimità delle filiali per migliorare il benessere dei dipendenti. (Mutua san Vincenzo)	<b>Rinvio anno 2025</b> Predisposizione schema da condividere con le Filiali e trasmettere alla Mutua San Vincenzo per le convenzioni	<b>Welfare aziendale</b>
	Policy Anticorruzione e avvio del progetto Sistema anticorruzione di Gruppo			Adottata con Ods n.6/2024	
	Formazione agli esponenti aziendali in ambito ESG	Come da Piano Formativo approvato		<b>Formazione in corso</b>	
	Formazione specifica in ambito ESG all' <b>ESG Ambassador</b> nominato presso la Banca	Come da Piano Formativo approvato		<b>Formazione in corso</b>	
	Formazione del personale dedicato alla relazione con la clientela in ambito ESG	Come da Piano Formativo approvato		<b>Formazione in corso</b>	

	Erogazione ai dipendenti di formazione in materia di politiche o procedure riguardanti i diritti umani, anche con elementi dedicati alla parità di genere, inclusività e sulla violenza di genere	Come da Piano Formativo approvato		<b>Formazione in corso</b>	
<b>Environmental</b>	Avvio attività per l'accesso al percorso per l'ottenimento di una <b>certificazione ambientale</b> (es. ai sensi della ISO 14001)		Avvio da parte della BCC delle analisi propedeutiche all'ottenimento di certificazioni ambientali, quali la Certificazione ISO 140012. A tal fine, è in corso la sottoscrizione di un Accordo Quadro con un partner esterno selezionato per supportare le Banche nel percorso di ottenimento della Certificazione Ambientale. Inoltre, la Capogruppo condividerà con le Banche Affiliate l'esperienza condotta a livello centrale	<b>In fase di verifica</b> con la CAPOGRUPPO	Avvio attività per l'accesso al percorso per l'ottenimento di una <b>certificazione ambientale</b> (es. ai sensi della ISO 14001)
	Avvio attività per l'accesso al percorso per l'ottenimento della certificazione parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022			<b>IN fase di definizione</b> In attesa verifica tempi con ufficio HR	Conclusione percorso per l'ottenimento della certificazione parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022
	Installazione di <b>colonnine elettriche</b>	Installazione di n. 1 punto di ricarica		<b>In corso di lavorazione</b>	Installazione di <b>colonnine elettriche</b>
	Prosecuzione nelle attività di <b>riduzione del consumo di plastica monouso</b> nelle sedi/filiali (Plastic Free Strategy), dedicando eventi ed iniziative tese a favorire e divulgare la cultura della riduzione dei materiali in plastica.  Borracce ed Erogatori d'acqua	Prosecuzione dell'obiettivo in termini di graduale riduzione dell'utilizzo di plastica. Installazione all'interno delle filiali di impianti di erogazione di acqua potabile (anche fredda e/o frizzante) collegati direttamente alla rete idrica e dotare i dipendenti di borracce termiche personalizzate al fine di eliminare completamente l'utilizzo di plastica.	La Bcc già ha intrapreso tale iniziativa e intende proseguire e implementare le attività.	<b>In corso</b> Valutazione con DG su borraccia ai dipendenti  Renato	Prosecuzione nelle attività di <b>riduzione del consumo di plastica monouso</b> nelle sedi/filiali (Plastic Free Strategy), dedicando eventi ed iniziative tese a favorire e divulgare la cultura della riduzione dei materiali in plastica.  Borracce ed Erogatori d'acqua

	Rafforzamento della produzione di <b>energia solare da fotovoltaico nelle sedi di proprietà della Banca</b> . A tal proposito, nel corso del 2022 è stato approvato il progetto di installazione presso la Sede di Casagiove di un impianto fotovoltaico e che si aggiunge a quello già presente presso la Sede Distaccata di Mignano Monte Lungo che sarà implementato ed efficientato.	il consumo di energia elettrica proveniente da fotovoltaico è stato nel 2023 14.865,19 kwh, l'obiettivo per il 2024 è di incrementare la produzione		<b>In corso di lavorazione</b>	Rafforzamento della produzione di <b>energia solare da fotovoltaico nelle sedi di proprietà della Banca</b> . A tal proposito, nel corso del 2022 è stato approvato il progetto di installazione presso la Sede di Casagiove di un impianto fotovoltaico e che si aggiunge a quello già presente presso la Sede Distaccata di Mignano Monte Lungo che sarà implementato ed efficientato.
	Prosecuzione <b>conversione auto tradizionali noleggiate</b> con autovetture ibride/elettriche (o nuovi acquisti)	Le eventuali nuove auto, che si andranno ad aggiungere al parco auto, saranno tutte a connotazione ibrida/elettrica;	La Bcc già ha intrapreso tale iniziativa e intende proseguire nell'attività	<b>OK</b>	Prosecuzione <b>conversione auto tradizionali noleggiate</b> con autovetture ibride/elettriche (o nuovi acquisti)
	Più zeri più alberi		Piantare e donare ai territori di competenza, un albero ogni 100mila euro di utile	<b>Già deliberato in CDA</b>	Più zeri più alberi
<b>Social</b>	Biglietti digitali		Convenzione con soci e clienti per la realizzazione di bigliettini da visita digitali a prezzi agevolati	<b>OK</b>	Biglietti digitali
	Aiuti Sostenibili		Creazione di un prodotto agevolato per l'acquisto di mezzi per la mobilità sostenibile bici, bici elettriche monopattini	<b>Da verificare</b> Alessandra/Margherita	Aiuti Sostenibili
	Incremento dei programmi di <b>educazione finanziaria</b> anche mediante la collaborazione con la Fondazione per l'educazione finanziaria e al risparmio (FEduF), il mondo accademico e altre istituzioni	Incremento dei programmi di educazione finanziaria		<b>OK</b>	Incremento dei programmi di <b>educazione finanziaria</b> anche mediante la collaborazione con la Fondazione per l'educazione finanziaria e al risparmio (FEduF), il mondo accademico e altre istituzioni
	Incremento di iniziative di inclusione finanziaria e, in particolare di microcredito imprenditoriale, microcredito sociale e lotta all'usura			<b>IN ATTESA</b> convenzione + campagna sensibilizzazione "una donna un conto"	

				RINO	
	<b>Proseguo nel sostegno al Programma Microfinanza Campesina</b>		<b>Proseguo nel sostegno al Programma Microfinanza Campesina</b> , monitorando le linee di credito e favorendo l'erogazione dei finanziamenti, pool delle BCC compresi, in favore delle controparti ecuadoriane	<b>ok</b>	<b>Proseguo nel sostegno al Programma Microfinanza Campesina</b>
	<b>Proposta di concessione di misure agevolative da accordare a Imprese e Privati</b> in ordine alle finalità del finanziamento a suo tempo concesso dal nostro Istituto di credito.		<b>Proposta da parte della BCC di iniziativa indirizzata alla clientela (imprese e privati) in relazione a finanziamenti già in essere a seguito del rispetto di taluni requisiti di controparte (es. ateco, utilizzo di flotta automezzi, geolocalizzazione) ovvero in relazione alla finalità del finanziamento concesso (acquisto immobile residenziale con classe energetica A, ovvero immobile non residenziale avente classe energetica almeno pari a B, acquisto veicolo almeno ibrido, ecc.)</b>	<b>In fase di lavorazione</b>	<b>Proposta di concessione di misure agevolative da accordare a Imprese e Privati</b> in ordine alle finalità del finanziamento a suo tempo concesso dal nostro Istituto di credito.
<b>Trasversale</b>	Attivazione del servizio OBIETTIVO ESG volto allo screening ESG della clientela imprese e supporto al fine del reindirizzamento delle strategie delle PMI in chiave di transizione ecologica e sostenibile		Il Gruppo BCC Iccrea, nel solco della sua tradizione storica di supporto e vicinanza al territorio e alle comunità, intende accompagnare le PMI nel processo di transizione sostenibile con un progetto funzionale a creare consapevolezza sugli impatti della transizione, fornendo ai clienti uno strumento utile alla misurazione del posizionamento ESG (piattaforma "Obiettivo ESG" sviluppata in partnership con CRIF).	<b>NO</b>	Attivazione del servizio OBIETTIVO ESG volto allo screening ESG della clientela imprese e supporto al fine del reindirizzamento delle strategie delle PMI in chiave di transizione ecologica e sostenibile
	Collocamento di <b>prodotti assicurativi e di investimento a connotazione ESG</b>			<b>OK</b>	Collocamento di <b>prodotti assicurativi e di investimento a connotazione ESG</b>