

Alba Leasing S.p.A.

Dichiarazione consolidata
di carattere non finanziario 2022

Dichiarazione ai sensi del D. Lgs. 254/2016



alba
leasing



albar leasing

indice

1

Alba Leasing:
identità e modello
di business
pagina 7

2

Etica del
business
pagina 28

3

Aspetti sociali:
responsabilità verso
i clienti e le comunità
pagina 34

4

Aspetti legati alla gestione
del personale: crescita e
tutela dei dipendenti
pagina 46

5

Aspetti legati alla
gestione dell'ambiente:
responsabilità e innovazione
pagina 60

6

Rispetto
dei diritti umani
pagina 66

7

Nota
metodologica
pagina 71

Relazione società di
revisione sulla Dichiarazione
consolidata di carattere
non finanziario 2022
pagina 77

Lettera del Presidente agli stakeholder

Il 2022 è stato per Alba Leasing un anno importante, che ha visto una decisa ripresa rispetto ai due anni precedenti, segnati dalla pandemia di Covid-19.

La congiuntura economica globale e nazionale, derivata da eventi avversi, ha comunque permesso ad Alba Leasing di chiudere positivamente l'esercizio. Questo a conferma della resilienza e dell'efficacia delle strategie adottate e del modello di business, a supporto delle imprese italiane e, più in generale, della crescita dell'economia nazionale.

Per meglio comprendere come la strategia intercetti la sfera ambientale, sociale ed economica, quest'anno abbiamo ascoltato alcuni stakeholder appartenenti al perimetro di Alba Leasing, che ci hanno restituito un quadro più completo, specifico e oggettivo delle nostre attività. L'ascolto ci ha consentito di arricchire l'interpretazione delle nostre tematiche di sostenibilità più significative, quelle che, per il loro impatto, contribuiscono a indirizzare la strategia d'impresa in un'ottica di rischi e opportunità.

Innovazione, sostenibilità e attenzione al cliente hanno orientato e guidato Alba Leasing nel 2022.

Per questo motivo, grazie al sostegno di alcune istituzioni europee e nazionali abbiamo deciso di ampliare e dare continuità all'offerta di prodotti specialistici a tasso agevolato intensificando l'impatto positivo sui territori e sull'ambiente. A titolo di esempio, nel 2022 la BEI ha messo a disposizione di Alba Leasing un nuovo plafond, di oltre 450 milioni di euro, da destinare a iniziative promosse da PMI e Mid Caps, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi sul Clima.

Alba Leasing ha puntato anche a rafforzare la cura e l'assistenza sempre più performante e digitale nei confronti dei propri clienti, attraverso un supporto più automatizzato ed efficiente.

Il nostro impegno nei confronti dell'ambiente si è focalizzato sull'efficienza energetica, su un utilizzo accorto delle risorse e sulla mobilità sostenibile. Da questo focus nasce la sottoscrizione di accordi a supporto dell'autosufficienza energetica e degli investimenti green delle PMI italiane, così come l'impegno della Società a favore della mobilità sostenibile. Un impegno che si è concretizzato grazie al lavoro agile e alla possibilità offerta ai dipendenti della sede di Milano di poter usufruire di abbonamenti annuali urbani per i mezzi di trasporto locale. A questo Alba Leasing ha affiancato la diffusione di una cultura sulla mobilità green attraverso l'erogazione di pillole di sensibilizzazione rivolte a tutti i dipendenti. Infine, la Società, attraverso il proprio Piano di Spostamenti Casa-Lavoro per il 2023, continuerà a sviluppare iniziative interne volte ad incentivare la mobilità dolce.

Siamo consapevoli che sono le persone a fare la differenza, e, proprio sui nostri collaboratori, abbiamo rivolto nel corso dell'anno delle politiche straordinarie di sostegno al reddito in risposta al caro-vita che ha interessato l'Italia e l'Europa nel corso del 2022.

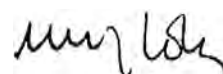
Nel corso del 2022 i componenti del CdA sono stati coinvolti in un'attività di induction sui temi ESG, volta a rafforzare la consapevolezza della governance aziendale sulle maggiori sfide e trend che pone la transizione ecologica, in linea con le indicazioni e aspettative espresse dalle istituzioni nazionali ed europee.

Sono queste e tante altre le iniziative presenti nell'edizione 2022 della Dichiarazione non Finanziaria, che confermano il nostro impegno per la sostenibilità e che anno dopo anno arricchiscono il racconto di una Società radicata nel presente e proiettata al futuro.

Le sfide che ci attendono come collettività sono di enorme complessità e portata, e anche noi desideriamo essere parte di questo grande sforzo, a fianco delle nostre persone, delle imprese e dei territori.

Buona lettura,

Luigi Roth
Presidente Alba Leasing





Highlights 2022

Oltre 5 mila
sportelli in tutta Italia

280
dipendenti

1,7 miliardi
di portafoglio prodotti*
a 33 mila imprese clienti

**1 appuntamento
mensile**
con la newsletter
interna dedicata
alla sostenibilità

22 ore medie
di formazione per
dipendente

5 prodotti
di leasing agevolato
focalizzati su innovazione
e sostenibilità

Oltre 6.000 ore
di formazione erogate

**100% energia
rinnovabile**
nelle sedi di Milano
e di Roma

Nuovo plafond
da 450 milioni di euro a
disposizione delle imprese
che investono in progetti
in linea con l'Accordo
di Parigi sul Clima

**Proroga al
plafond FEI**
con 60 milioni di euro
aggiuntivi destinati agli
investimenti in Ricerca
e Innovazione delle PMI

**8 giorni di
smart working**
al mese a disposizione
del personale

21% dei contratti
sono stati sottoscritti
con imprenditrici donne

**Attività
di induction**
realizzata sui temi ESG
rivolta al Consiglio
di Amministrazione
e al Collegio Sindacale

30 stakeholder
coinvolti
nell'individuazione
delle tematiche di
sostenibilità strategiche
per Alba Leasing

**Più di 100
abbonamenti**
ai mezzi pubblici
messi a disposizione
ai dipendenti della
sede di Milano

* Per portafoglio prodotti
si intende il valore totale
dei contratti stipulati
nel corso del 2022



Alba Leasing: identità e modello di business

Chi siamo

Alba Leasing S.p.A. è uno dei maggiori attori nel mercato del leasing in Italia. Partecipata da Banco BPM S.p.A. (39,19%), BPER Banca S.p.A. (33,50%), Banca Popolare di Sondrio S.p.A. (19,26%) e Crédit Agricole Italia S.p.A. (8,05%), con sede a Milano, Alba Leasing conta oggi quasi 33 mila clienti attivi, soprattutto piccole e medie imprese, e una rete capillare di distribuzione e vendita costituita da circa 5.300 sportelli, compresi centri imprese e Gestori Corporate. Gli sportelli delle sole banche socie e convenzionate sono 4.960.

La Società opera nel settore del leasing finanziario, dove offre una vasta e diversificata gamma di prodotti e settori di operatività, e sta sempre più strutturando il suo posizionamento nel leasing operativo, in rapida e significativa crescita nell'ultimo triennio, caratterizzata da un aumento di volumi di oltre il 300% circa solo rispetto al 2020.

La composizione del portafoglio, riferito alle nuove operazioni acquisite, conferma il leasing strumentale come prodotto di riferimento di Alba Leasing (57%), in leggero decremento rispetto allo scorso anno, seguito dal comparto immobiliare (25%), in crescita, dal targato (16%) e infine dall'aeronavale e ferroviario (2%).

La Società ha chiuso positivamente l'esercizio del 2022, con un utile lordo pari a 14.937.708 milioni di euro, valore che rispecchia un contesto nazionale in ripresa, nonostante la crisi geopolitica che sta avendo ripercussioni sul mercato delle materie prime e su quello energetico.

A questo proposito, infatti, l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, con il conseguente innalzamento dei costi delle materie prime e l'aumento dell'inflazione, ha condotto la Società ad effettuare delle valutazioni prudenziali e conservative che hanno comportato una particolare attenzione ai clienti in stato performing che potrebbero essere impattati da tale situazione.

L'offerta di Alba Leasing prevede:

- **leasing strumentale:** per l'acquisto di beni, impianti e macchinari per le imprese di ogni settore e dimensione;
- **leasing targato:** riservato a imprese e professionisti per l'acquisto di ogni genere di veicolo;
- **leasing immobiliare:** per il finanziamento integrale di immobili per l'attività d'impresa commerciale, industriale, di servizi e di ogni altro settore produttivo;
- **leasing aeronavale:** finalizzato all'acquisizione di imbarcazioni da parte di aziende e professionisti.

I valori di Albaleasing

Cambiamento

Sostenibilità

Imprenditorialità

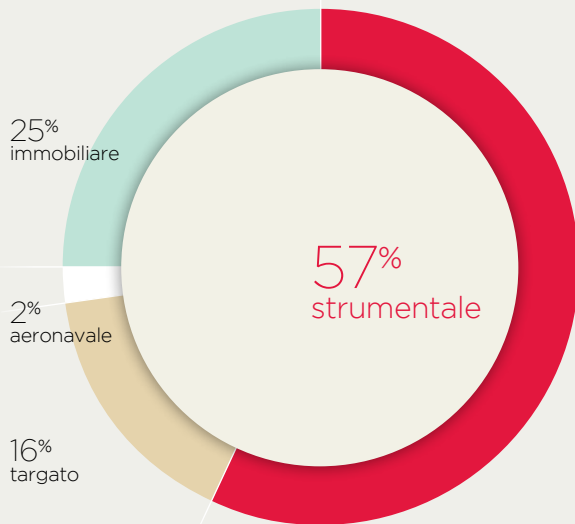
Centralità del cliente

Partecipazione
alla comunità

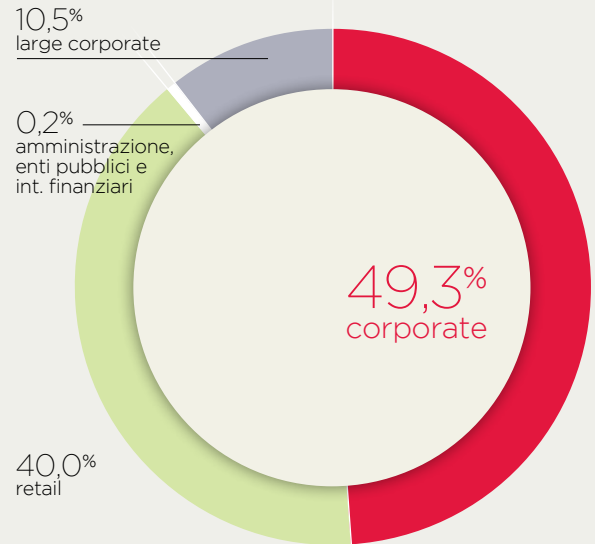
Competenza

La composizione del portafoglio della Società è riportata nei grafici sottostanti¹.

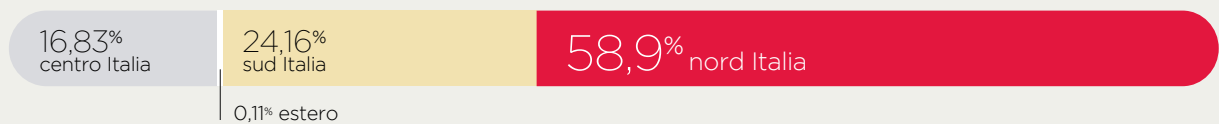
Portafoglio prodotti per settore (%)



Clienti per segmento (%)



Distribuzione geografica del portafoglio



Gestione della catena di fornitura

Alba Leasing, come tutti gli intermediari operanti nel leasing finanziario, ha una limitata possibilità di selezionare o proporre i fornitori dei beni da concedere in locazione finanziaria, in quanto la normale operatività prevede che tale scelta sia in capo al cliente, che propone l'operazione per il tramite delle reti commerciali.

La Società, in ogni caso, nel corso degli anni ha individuato e selezionato una lista di fornitori graditi considerando alcuni fattori quali la ricorrenza, la presenza sul mercato, lo standing di prodotto, la positività di riscontro da parte della clientela e, non ultimo, le performance creditizie della clientela connessa. Tale selezione è stata operata nei diversi e principali settori industriali che caratterizzano il bacino di appartenenza dei fornitori leasing in Italia.

¹ Le percentuali si riferiscono al valore totale del portafoglio (al netto del leasing operativo) dove per portafoglio si intende il valore totale dei contratti stipulati nel corso del 2022.

I fornitori selezionati sono classificati da Alba Leasing in due tipologie:

- Fornitore convenzionato: attualmente consta di 13 nominativi che coprono i settori della meccanica (9), dell'efficientamento energetico (3) e della mobilità (1). I fornitori sono legati ad Alba Leasing da una convenzione commerciale che consente loro sia di segnalare, che di promuovere e collocare direttamente operazioni su propria clientela, in base a determinate condizioni pattuite. A questi, si aggiungono anche i fornitori convenzionati per il leasing operativo.
- Fornitore di white-list: sono complessivamente 54 fornitori che operano in 12 settori industriali distinti (meccanico, elettromedicale, confezionamento, legno, plastica, vetro/strumentazioni di misura/carta/movimentazione interna). Sono fornitori di macchinari e impianti riconosciuti tra i più importanti a livello nazionale ed europeo. Non sono legati da alcuna convenzione diretta, ma le operazioni di leasing finanziario con fornitore in white-list possono godere di un percorso valutativo più rapido in quanto è presente sul fornitore un giudizio pre-consolidato, che rappresenta già una garanzia di qualità.

Per quanto riguarda invece i fornitori in outsourcing, la Società, sia in fase di selezione iniziale, sia nell'ambito dei processi di monitoraggio delle attività, richiede e verifica la presenza di requisiti essenziali, quali: professionalità, onorabilità, capacità economico-finanziarie e indipendenza.

Vengono poi richiesti ulteriori requisiti, in particolare:

- soluzioni di business continuity adottate;
- exit strategies documentate, in linea con la presente politica di esternalizzazione di Alba Leasing e i piani di business continuity;
- tutela in materia di privacy, tenendo in considerazione la localizzazione geografica del fornitore, attraverso l'acquisizione di informazioni supplementari, nel caso in cui lo stesso sia localizzato in un Paese Terzo (i.e. non appartenente alla categoria degli Stati Membri).

Nell'ambito del processo di monitoraggio vengono anche chiesti, provvedendo ad aggiornarli annualmente, i seguenti documenti: certificato D.U.R.C. - Documento Unico di Regolarità Contributiva; eventuale Certificato di Iscrizione all'Albo di Categoria; eventuale Licenza; ultimo bilancio disponibile e/o ultima dichiarazione dei redditi.

Un portale online facilita la gestione dell'acquisto dei beni e la definizione dei contratti in piena autonomia. Grazie, infatti, a una modalità di gestione completamente paperless è possibile firmare digitalmente, caricare tutti i documenti necessari alla Società per definire il contratto e seguire sempre in diretta lo stato della lavorazione e l'avanzamento dell'ordine, godendo di una completa tracciabilità dell'operazione. L'accesso all'Area Riservata Fornitori è raggiungibile dal sito web di Alba Leasing e avviene nel pieno rispetto delle norme di sicurezza e della privacy, con credenziali comunicate alla mail PEC del fornitore.

In aggiunta è stata creata anche la piattaforma web HeyLis@, il front-end dedicato esclusivamente ai fornitori di leasing operativo che consente di rendere più efficiente l'attività offrendo ai fornitori convenzionati la possibilità di concludere i contratti con i loro clienti, nell'ambito del loro plafond, anche con la firma digitale.

Per la gestione degli ordini interni e delle fatture della Società, dallo scorso anno è stata lanciata la piattaforma ORACLE ERP, che consente di rendere più snelli i processi di creazione e approvazione degli ordini, ottimizzando i tempi di lavoro interni e migliorando la trasparenza con i fornitori.

Il nostro approccio alla sostenibilità

Il contesto in cui operiamo vede oggi una forte spinta politica e regolatoria dell'Unione Europea, che ha introdotto o pianificato alcune normative particolarmente incisive con obblighi crescenti verso i principali attori economici e sociali, a partire dalle imprese. Lo scopo ultimo è quello di promuovere investimenti sostenibili sotto l'aspetto ambientale e sociale con il coinvolgimento del mondo della finanza, che assume quindi un ruolo chiave in questo percorso, sia in termini di crescita del volume degli investimenti ESG, sia di caratteristiche di resilienza degli stessi. Per questi motivi il settore del leasing svolge oggi più che mai un ruolo significativo per lo sviluppo di un'economia sostenibile, candidandosi a essere facilitatore della transizione economica sostenibile, circolare e digitale, offrendo la possibilità di utilizzare beni di ultima generazione, progettati e prodotti con tecnologie sempre più efficienti nell'utilizzo di risorse.

Il leasing rappresenta anche uno strumento flessibile ed efficiente per supportare gli investimenti, il più adatto ad acquisire i sistemi e le tecnologie più avanzati senza bisogno di ricorrere a liquidità immediata, aumentando la produttività.

In questo scenario, Alba Leasing intende rafforzare il proprio ruolo di partner chiave degli imprenditori affiancandoli nella realizzazione di progetti di ripresa, crescita e sviluppo, con soluzioni finanziarie e commerciali innovative e sostenibili. Alba Leasing può infatti giocare un fondamentale ruolo di abilitatore della trasformazione in atto nella domanda del mercato affiancando il tessuto imprenditoriale italiano nella ripresa e supportando il cambiamento in chiave sostenibile, anche attraverso le importanti scelte di digitalizzazione del business in corso (si veda il capitolo dedicato Aspetti Sociali).

L'impegno di Alba Leasing sui temi di sostenibilità è rappresentato nella propria Politica di Sostenibilità, la quale identifica valori e principi orientati alla tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza, delle persone e delle comunità, che si integrano nelle attività di business, così come nel piano industriale della Società.

La Politica di Sostenibilità si articola in quattro principali sezioni:

- **Integrità e trasparenza nella gestione del business e cultura della sostenibilità** Per coniugare il proprio sviluppo con la capacità di generare valore attraverso innovazione e lungimiranza delle scelte strategiche;
- **Vicinanza al cliente, innovazione e qualità del servizio** Per avere un ruolo nel cambiamento sostenibile e per sostenere lo sviluppo dei propri clienti lungo tutta la durata della relazione;
- **Persone e sviluppo delle competenze** Per consolidare il business aziendale e affrontare le sfide future del mercato, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro accogliente, inclusivo e non discriminatorio;
- **Tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza** Per integrare tali aspetti nell'offerta di prodotti e servizi, favorendo anche approcci coerenti con i modelli di transizione energetica ed economia circolare.

Il contributo di Alba Leasing agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

Più in generale, allargando lo spettro degli ambiti di impatto, le attività di business e le pratiche sostenibili e responsabili di Alba Leasing, forniscono un contributo concreto al raggiungimento di 6 dei 17 Sustainable Development Goals fissati nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



SDG 3 Salute e benessere La Salute e benessere sono temi che negli ultimi anni hanno sovratteso le priorità individuali e collettive. Alba Leasing è impegnata con presidi e procedure interne dedicate. Quando si presenta la necessità, adotta tempestivamente le misure più adeguate. L'obiettivo "zero infortuni" è un esempio tangibile degli sforzi messi in campo in questa direzione.



SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica Alba Leasing garantisce opportunità di crescita professionale basandosi su criteri meritocratici e sulle competenze acquisite, senza alcuna forma di discriminazione, premiando lo spirito di squadra e di reciproca collaborazione nel rispetto della dignità e della reputazione di tutti i collaboratori e le collaboratrici. Attraverso l'offerta delle proprie soluzioni, la Società abilita inoltre l'imprenditorialità locale e dei giovani imprenditori, contribuendo fattivamente allo sviluppo socio-economico e alla crescita del tessuto delle PMI.



SDG 9 Industria, innovazione e infrastrutture La Società, attraverso la promozione di prodotti più sostenibili, contribuisce allo sviluppo dell'innovazione di prodotti, servizi e processi produttivi lungo la propria catena del valore. Alba Leasing si impegna inoltre a mappare in modo progressivamente più specifico i propri clienti ed i propri fornitori in relazione alle tematiche ESG, in ottica di miglioramento della propria catena del valore.



SDG 4 Istruzione di qualità La specializzazione e l'innovazione delle competenze delle persone sono fattori fondamentali per la continuità e competitività del business. Attraverso continue occasioni formative di up-skilling, reskilling, la Società si impegna a promuovere lo sviluppo del proprio capitale umano.



SDG 13 Agire per il clima La Società persegue gli obiettivi di mitigazione del cambiamento climatico e di riduzione delle emissioni attraverso percorsi di miglioramento diretti, ossia connessi alle attività di business, e indiretti, favorendo la sensibilizzazione del cliente verso soluzioni meno impattanti.



SDG 5 Parità di genere Essere una Società che garantisce la parità di genere e adotta politiche atte a rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, significa lavorare alla piena realizzazione del talento di tutte le nostre lavoratrici e lavoratori. Nel 2022 Alba Leasing ha scelto di aderire alla Carta "Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere" promossa da ABI e volta a elevare il valore della diversità di genere come risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutta l'azienda.

Aggiornamento dell'analisi di materialità

Ogni anno Alba Leasing realizza un'analisi critica sulle questioni di sostenibilità più significative per la Società (c.d. analisi di materialità), che rappresentano la guida per la strategia, l'impegno e il reporting.

Nel corso del 2021, gli standard di rendicontazione GRI sono stati aggiornati nella loro nuova versione - Universal Standards - e con essi anche l'approccio all'analisi di materialità. Quest'ultima, si concentra sull'identificazione e valutazione degli impatti (positivi, negativi, attuali e potenziali) delle organizzazioni sull'economia, l'ambiente e le persone, inclusi quelli sui diritti umani, integrando la prospettiva degli stakeholder in un ampio e univoco processo di valutazione.

Alba Leasing ha quindi approcciato l'analisi identificando una lista di impatti, positivi e/o negativi, associati ai diversi temi materiali e su questi ha coinvolto i propri stakeholder attraverso una survey pubblica con la quale ha chiesto di fornire una valutazione da 1 a 10 sulla significatività di ciascun impatto e sulla sua probabilità di accadimento. A tale sollecitazione hanno risposto 30 stakeholder, appartenenti a diverse categorie: clienti, dipendenti, organi sociali, territorio e comunità locali, azionisti, fornitori, associazioni di categoria ed esperti sui temi di sostenibilità.

Dall'elaborazione e dall'analisi dei risultati sono emersi i temi riportati nella tabella sottostante, in ordine di importanza.

Tema materiale	Impatti valutati	Aspetti del Decreto 254/16	Capitolo di riferimento
Qualità del Servizio e innovazione Digitale	Accessibilità ai servizi del leasing	Sociale	Aspetti sociali: Responsabilità verso i clienti e le comunità
Qualità del Credito	Qualità del credito		
Gestione e valorizzazione dei dipendenti e della rete di vendita	Crescita professionale inclusiva	Personale	Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti
	Crescita delle competenze		
Sviluppo socio-economico delle imprese	Politiche commerciali responsabili e di sostegno alla controparte	Sociale	Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti
	Vicinanza al cliente		
	Capillarità del servizio		
Innovazione dell'offerta	Digitalizzazione dei processi		
	Sostegno alle imprese che promuovono innovazione di prodotto, di processo e R&D		
Diversity and Inclusion	Diversità e inclusione in azienda	Personale	Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti
Riduzione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset	Impronta carbonica delle attività dell'azienda (emissione di CO ₂ e consumi materiali)	Ambientale	Aspetti legati alla gestione dell'ambiente: responsabilità e innovazione
	Efficienza energetica e sicurezza degli asset immobiliari		
Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	Infortuni sul lavoro	Personale	Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti
	Benessere dei dipendenti		
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	Fenomeni di corruzione e riciclaggio	Lotta alla corruzione	
Data privacy	Perdita delle informazioni sensibili acquisite	Diritti Umani	Etica del business Diritti umani
	Possibile non conformità con il presidio sulla privacy		

I principali stakeholder di Alba Leasing

Gli stakeholder di Alba Leasing sono tutti quei soggetti che quotidianamente collaborano con la Società, e in particolare:

- azionisti, con cui la Società dialoga costantemente con l'obiettivo di creare valore nel medio e lungo termine;
- dipendenti e rete di vendita, che collaborano direttamente nello svolgimento dell'attività di business;
- associazioni di categoria, con cui Alba Leasing si confronta regolarmente per sviluppare un approccio costruttivo;
- fornitori e partner commerciali, ai quali chiede di mantenere elevati standard di qualità e di proporre valide alternative per i clienti;
- territorio e le comunità locali, che rappresentano quei soggetti del territorio con cui la Società si relaziona nello svolgimento della propria attività.



Strumenti di dialogo con gli stakeholder

Per Alba Leasing avere un rapporto positivo e continuo nel tempo con i propri stakeholder aiuta a creare fiducia, migliorare i processi e porta a una crescita condivisa. Per questo la Società ricerca un costante e trasparente dialogo con i propri portatori di interesse: nel corso dell'anno ha deciso di rafforzare gli strumenti di comunicazione verso i clienti e la propria presenza sui canali digitali. Tra questi, vi sono la newsletter mensile, destinata a circa 20.000 iscritti e il call center, utile a rispondere tempestivamente alle richieste di clienti attuali e potenziali.

Alba Leasing ha inoltre attivo un servizio di call center destinato sia a clienti che abbiano necessità di assistenza, sia a potenziali nuovi clienti che richiedano un preventivo e che preferiscono non utilizzare il form presente online. Una sezione dedicata sul proprio sito internet consente ai clienti di orientarsi tra i diversi strumenti predisposti da Alba Leasing, oltre che di essere aggiornati sulle normative emesse a livello governativo e di accedere alle FAQ relative alle moratorie.

Inoltre, al fine di misurare e monitorare la soddisfazione dei propri clienti, la Società realizza attività di analisi di Customer Satisfaction Audit, svolta attraverso interviste dirette che coinvolgono la rete distributiva. Le risposte ottenute consentono di valutare i livelli di servizio e permettono di implementare eventuali piani di miglioramento (per approfondimenti sul tema si veda il capitolo “Aspetti sociali: responsabilità verso i clienti e le comunità”).

Per Alba Leasing, il rapporto con gli azionisti e la comunità finanziaria nazionale e internazionale (analisti, investitori istituzionali, società di rating) è fondamentale per favorire una maggior trasparenza. A tale scopo, nel corso dell'anno, la Società ha organizzato numerosi meeting, sia in presenza sia virtuali, che hanno coinvolto la prima linea manageriale con l'obiettivo di fornire aggiornamenti sulle principali novità, i risultati, il mercato, la vision e gli indirizzi strategici della Società. La Società partecipa inoltre attivamente alle iniziative promosse dall'associazione di categoria (Assilea) per gli operatori del leasing finanziario e operativo in Italia.

Modello di organizzazione e gestione

Il modello di organizzazione e gestione delle attività è concepito per garantire la solidità e la continuità delle attività, mantenendo la capacità di generare valore attraverso innovazione e scelte strategiche orientate sul lungo periodo.

Il modello è così strutturato:

- Organi Sociali responsabili del Governo della Società;
- Comitati, ovvero Organi collegiali interdisciplinari, che supportano gli Organi Sociali e la Direzione Generale nell'attività di coordinamento, pianificazione e controllo;
- Strutture Organizzative, con missione ed attività coerenti con gli obiettivi aziendali.

Organi sociali

Consiglio di Amministrazione

Alba Leasing ha adottato un modello di governance tradizionale, con la presenza di un Consiglio di Amministrazione (CdA) nominato dai soci e responsabile dell'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società (ad eccezione degli ambiti riservati dalla Legge o dallo Statuto alla competenza dell'Assemblea dei Soci). Il Consiglio si sottopone con regolarità a processi di autovalutazione, a garanzia del corretto funzionamento e della sua adeguata composizione, per individuare eventuali punti di debolezza, per incoraggiare la partecipazione dei componenti e per rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia.

La politica di ingaggio per la selezione dei membri dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica è riportata in un documento che disciplina la composizione quali-quantitativa ottimale del CdA predisposto e approvato dal Consiglio, al fine di illustrare ai Soci, che presenteranno le liste dei candidati in occasione del rinnovo, i fabbisogni dell'organo in termini di diversità di genere, di professionalità e di competenze.

Composizione quantitativa del CdA

La composizione del Consiglio di Amministrazione rileva sotto il profilo quantitativo; il numero dei componenti deve, infatti, essere adeguato alle dimensioni e all'assetto organizzativo della Società. In particolare, lo Statuto della Società prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un determinato numero di membri, anche non Soci. In dettaglio:

- 7 membri, nel caso in cui la compagine sociale sia formata da non più di 5 Soci fra loro non collegati e che siano titolari, ciascuno, di più del 5% del capitale sociale della Società, ovvero
- superiore a 7 e fino a 10 membri, nel caso in cui la compagine sociale sia formata da più di 5 Soci fra loro collegati che siano titolari, ciascuno, di più del 5 per cento del capitale

sociale della Società, fermo restando che in tal caso l'incremento del numero di membri del Consiglio di Amministrazione sarà proporzionale all'incremento del numero dei Soci aventi i requisiti sopra indicati.

Lo Statuto sociale prevede che possano far parte del Consiglio di Amministrazione uno o più Amministratori indipendenti. A tal fine, è stato individuato come adeguato il numero di amministratori indipendenti pari ad almeno un quarto del numero totale dei consiglieri di amministrazione. Si ha, infine, presente che in linea con le best practice di sistema, deve essere rispettato un criterio di composizione di genere dell'organo amministrativo, in base al quale il genere meno rappresentato deve arrivare ad ottenere in prospettiva almeno un terzo degli amministratori eletti.

Ciò posto, la dimensione ottimale dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica è stata individuata in 7 consiglieri. In particolare, per garantire i diversi requisiti sopra richiamati, la composizione dell'Organo in parola deve comprendere almeno 2 amministratori indipendenti e almeno 2 componenti del genere meno rappresentato.

Attualmente il Consiglio di Amministrazione si compone dunque di 7 membri.

Composizione qualitativa del CdA

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing debbono quindi in primo luogo:

- > assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale dell'intermediario. A tal fine, i consiglieri devono aver maturato specifiche esperienze attraverso attività svolte in via continuativa;
- > presentare un grado di eterogeneità tale da consentire di apportare un adeguato contributo all'attività del Consiglio medesimo;
- > dedicare tempo e risorse adeguati alla complessità del loro incarico.

Inoltre, devono essere presenti:

- > soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale;
- > componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del management della Società.

Competenze professionali

Con riferimento in particolare alla professionalità – anche alla luce delle disposizioni di Banca d'Italia e di quelle contenute nel DM 169/2020 – ciascun amministratore deve dichiarare di essere in possesso delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza riconducibili alle seguenti attività/funzioni ricoperte:

- > attività di amministrazione, controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- > attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura, complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Società;
- > attività professionali svolte in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività dell'Intermediario finanziario; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e prevalente nei settori sopra richiamati;
- > attività di insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia in materie giuridiche o economiche o in altre materie funzionali alle attività proprie del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

- > funzioni direttive, dirigenziali o di vertice svolte presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui si svolgevano tali funzioni abbia dimensioni e complessità comparabile con quelle della Società.

Con riferimento alla competenza – sempre alla luce delle disposizioni di Banca d'Italia e di quelle contenute nel DM 169/2020 – ciascun amministratore deve dichiarare di aver acquisito conoscenze teoriche e aver maturato un'esperienza pratica in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societario;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio)
- sistemi di controllo interno;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica;
- gestione risorse umane.

Eterogeneità

Un adeguato grado di diversificazione in termini di età, genere e provenienza geografica, favorisce, tra l'altro, la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Società. La diversificazione può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche, senza tuttavia pregiudicare il principio della partecipazione attiva di tutti gli esponenti ai lavori e decisioni consiliari.

A tal fine, ogni componente deve essere in grado di analizzare e formulare valutazioni sul complesso delle materie trattate e delle decisioni assunte in Consiglio. A tale proposito, all'interno del Consiglio di Amministrazione, il numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato deve essere pari ad almeno un terzo. Come già detto, la composizione ideale del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing prevede almeno 2 (due) componenti appartenenti al genere meno rappresentato.

Indipendenza

All'interno del Consiglio di Amministrazione devono essere presenti soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale – anche a presidio dei conflitti di interesse –, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Gli stessi devono, inoltre, possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 13 del DM 169/2020 e dall'art. 15 dello Statuto. Come già evidenziato, la composizione ideale del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing, considerati i requisiti previsti dallo Statuto e dalla normativa di riferimento, nonché sulla base della dimensione e complessità operativa della Società stessa, prevede almeno n. 2 (due) componenti indipendenti.

Al fine di evitare operazioni nelle quali vi siano situazioni di conflitto di interessi o di interessi personali degli amministratori, la Società ha inoltre adottato una specifica "Politica conflitto di interesse e Interlocking", che indica le norme in tema di conflitto di interessi applicabili alla Società, gli ambiti in cui possono presentarsi situazioni di conflitto di interesse nella operatività della Società e dispone le misure da adottare per l'eventualità che si presentino conflitti.

In particolare, il soggetto in posizione conflittuale deve dichiarare la presenza del conflitto di interessi, astenendosi dalla fase di assunzione di determinazioni, delibere e atti amministrativi in genere, concernenti l'operazione in conflitto.

Pertanto, se il soggetto in posizione conflittuale, la deliberazione è assunta, senza la partecipazione del soggetto in conflitto, dall'Organo a natura collegiale.

Esecutività

All'interno del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing la maggioranza dei consiglieri devono essere non esecutivi. Sono da considerarsi tali coloro che:

- > non siano destinatari di deleghe;
- > non svolgano, neanche di fatto, funzioni attinenti alla gestione della Società.

Nell'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, non sono presenti membri esecutivi.

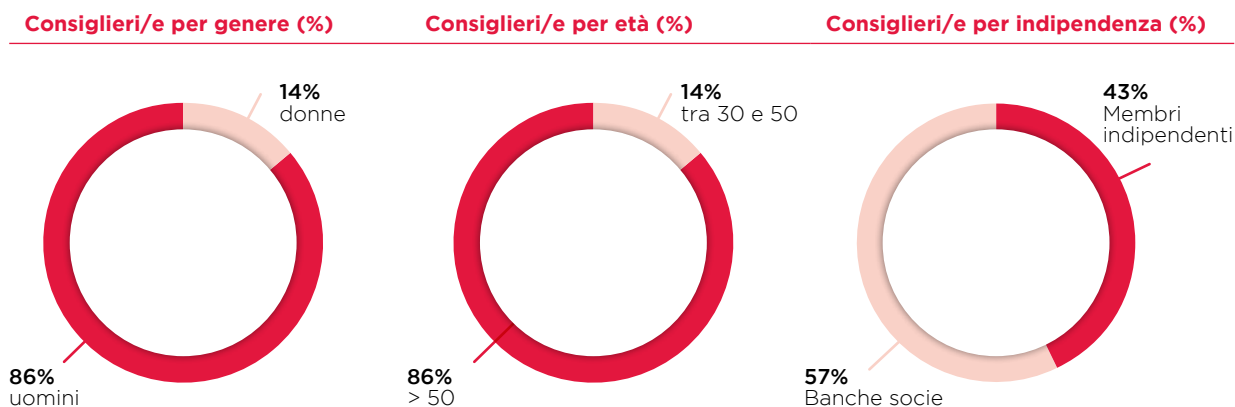
Limiti al cumulo degli incarichi

Ciascun consigliere deve essere pienamente consapevole del proprio ruolo strategico, nonché dei poteri e doveri derivanti dal ruolo svolto. Per assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i consiglieri devono essere in grado di dedicare tempo e risorse adeguati alla complessità del proprio incarico. Tale disponibilità deve essere maggiore per i consiglieri cui sono attribuiti specifici incarichi esecutivi, o coinvolti nei Comitati consiliari. Gli amministratori accettano la carica quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento diligente dei loro compiti il tempo necessario, anche tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative e professionali, del numero di cariche di amministratore o sindaco da essi ricoperte in società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni.

Composizione del CdA per genere (n.)	2020	2021	2022
Consiglieri	7	7	7
Di cui uomini	6	6	6
Di cui donne	1	1	1

Composizione del CdA per fascia di età (n.)	2020	2021	2022
<30	0	0	0
tra 30 e 50	2	2	1
>50	5	5	6

Competenze consiglieri	business bancario e finanziario	giuridico economico e commerciale	Governance e rischi	strategia e relazioni istituzionali	IT e nuove tecnologie	Gestione Risorse Umane
	7/7	7/7	2/7	3/7	1/7	7/7



Collegio Sindacale

Alba Leasing è inoltre dotata di un Collegio Sindacale che vigila sull'osservanza delle norme di Legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni.

Il processo di vigilanza è inoltre garantito dalla presenza dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli adottati, anche con il supporto della funzione Internal Audit.

Al 31 dicembre 2022, i membri del CdA di Alba Leasing ricoprono mediamente 5 ulteriori incarichi in altre società o enti, mentre i membri del Collegio Sindacale mediamente ne ricoprono 9.

Comitati interni

Per ottimizzare l'esecuzione dei processi decisionali interni e per garantire il presidio sui processi commerciali e gestionali, il sistema di governance di Alba Leasing prevede i seguenti Comitati interni:

- Comitato Controlli Interni, che monitora il profilo di rischio della Società e gli interventi di adeguamento intrapresi atti a garantire - nel continuo - la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni;
- Comitato di Direzione, soggetto proponente nei confronti dell'organo deliberante che coordina e indirizza i programmi aziendali di trasformazione;
- Comitato di Sostenibilità, il quale assolve a funzioni istruttorie di natura propositiva e consultiva nelle valutazioni e decisioni che si riferiscono alle tematiche ESG;
- Comitato Crediti, che delibera la concessione di finanziamenti nell'ambito delle facoltà delegate dal Consiglio di Amministrazione;
- Comitato Commerciale, che verifica il conseguimento degli obiettivi commerciali, analizza la filiera distributiva e propone innovazione dell'offerta in termini di nuovi prodotti o nuovi mercati.

Tutti i Comitati, fatta eccezione del Comitato Controlli Interni sono rappresentati da Dirigenti o da figure del Top management della Società.

Il Comitato Controlli Interni è composto da due consiglieri non esecutivi e indipendenti e da tre dirigenti, di cui uno ha con la carica di Presidente, per definizione esecutivi e non indipendenti, che sono responsabili delle funzioni di controllo.

Politica di remunerazione

La remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Top Management riflette le indicazioni contenute nella Politica di Remunerazione vigente, che ha efficacia per l'annualità 2022.

La Politica persegue le finalità di:

- pervenire a sistemi di remunerazione sempre più collegati ai risultati aziendali;
- evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi;
- attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito.

La remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, compresi gli amministratori investiti di particolari cariche, è deliberata dall'Assemblea dei Soci. La suddivisione dell'ammontare complessivo così deliberato è operata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, così come previsto dallo Statuto della Società. Il Consiglio di Amministrazione - a seguito di espressa autorizzazione in tal senso da parte dell'Assemblea dei Soci - può stabilire assegnazioni ai membri del Board,

allineate alle prassi di mercato, finalizzate allo svolgimento delle funzioni attribuite. Il Consiglio di Amministrazione definisce la remunerazione riconosciuta al Direttore Generale. Quest'ultimo definisce quella dei dirigenti, fatta eccezione per i responsabili delle funzioni di controllo, per i quali è competente il Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale, in conformità alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della pianificazione strategica e del budget annuale, definisce i piani di remunerazione e/o incentivazione. È inoltre cura del Direttore Generale portare all'attenzione del Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento delle Politiche, con cadenza annuale. L'informativa inerente alle politiche verrà portata all'attenzione dell'Assemblea dei Soci, sempre con cadenza annuale.

Il sistema è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciato, in funzione dell'attività svolta nelle diverse aree funzionali e delle responsabilità, sulla base delle seguenti componenti: remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è comprensiva di quanto derivante dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), dai Contratti Integrativi Aziendali (CIA) e da altri accordi contrattuali, integrabile da componenti fisse individuali destinate a figure o ruoli di elevata responsabilità e rilevanza professionale o da componenti connesse al ruolo e alle mansioni, corrisposte al permanere delle condizioni che ne danno titolo.

Remunerazione variabile

L'ammontare complessivo della retribuzione variabile destinata al personale dipendente sarà direttamente correlato ai risultati effettivamente conseguiti. La remunerazione variabile destinata al Personale più rilevante e ai Responsabili di Unità Organizzativa/Uffici ("il Management") è costituita da un sistema premiante legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, definito in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, determinati su base annuale nell'ambito della programmazione di budget e su target commerciali, reddituali, di contenimento dei costi e di rischiosità. A partire dal 2023, Alba Leasing includerà tra gli obiettivi qualitativi della Politica di remunerazione anche quelli legati alla finanza sostenibile e al raggiungimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG). La determinazione puntuale degli obiettivi quantitativi e dei criteri di calcolo compete annualmente al Direttore Generale, su proposte elaborate dai responsabili di ciascuna Direzione e Servizio.

In aggiunta alla componente fissa e variabile la struttura retributiva della Società prevede l'erogazione di benefit come da prassi di mercato che rappresentano un elemento integrativo al pagamento monetario. I benefici di maggior rilievo riguardano il welfare aziendale, la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria, le agevolazioni riguardanti i servizi bancari al di fuori della remunerazione variabile.

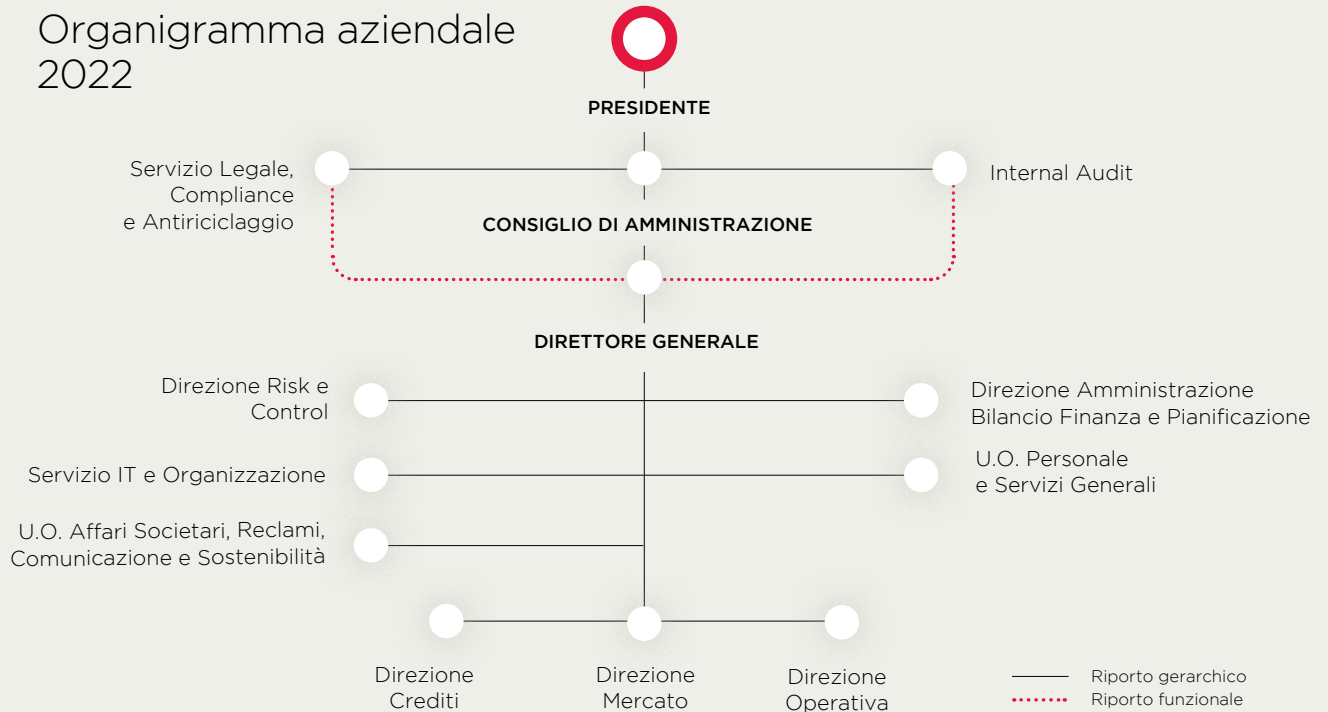
Struttura organizzativa

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Direttore Generale, che cura l'esecuzione delle deliberazioni consiliari. Al Direttore Generale spetta inoltre la rappresentanza della Società nei limiti dei suoi poteri di gestione ed ha il compito di predisporre gli indirizzi strategici aziendali da sottoporre a deliberazione del Consiglio di Amministrazione e alla successiva approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci. Il Direttore Generale esercita i poteri decisionali ed operativi conferitigli dallo Statuto di Alba Leasing e dal Consiglio di Amministrazione.

Infine, al Direttore Generale vengono assegnate sia la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale e di budget, sia la gestione complessiva del business. Le strutture aziendali di controllo, ovvero la funzione Compliance, la funzione

Antiriciclaggio, la funzione Internal Audit e la funzione Risk Management riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione. Ruoli e attività delle strutture aziendali sono definiti da procedure e regolamenti interni.

Organigramma aziendale 2022



Presidio sui temi di sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione approva il Codice Etico e i suoi aggiornamenti nonché le linee strategiche, e indirettamente del presidio degli impatti collegati ai temi materiali, e le politiche in materia di sostenibilità (ESG). Annualmente approva inoltre la Dichiarazione Non Finanziaria, garantendo che la stessa sia redatta e pubblicata in conformità alla vigente normativa.

Nell'esercizio di questi compiti il Consiglio è supportato in particolare dal Comitato di Sostenibilità, composto dalle principali prime linee aziendali, che ha il compito di assistere il Consiglio con funzioni istruttorie di natura propositiva e consultiva nelle valutazioni e decisioni che si riferiscono alle tematiche ESG (Environmental, Social e Governance) e, ai fini del perseguimento del successo sostenibile dell'azienda, al piano di sostenibilità della Società.

Il Comitato Sostenibilità interagisce con gli altri Comitati e, in particolare, con il Comitato di Direzione al fine di favorire e garantire l'allineamento aziendale in materia di sostenibilità. Svolge inoltre funzioni di supervisione in merito:

- all'evoluzione dei fattori ESG e della sostenibilità, anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali, nonché degli sviluppi del mercato, monitorando il posizionamento della Società rispetto alle best practices nazionali e internazionali in ambito ESG;
- all'integrazione nel modello di business delle tematiche ambientali, sociali e di governance, anche attraverso l'analisi dei relativi KPIs;
- al perseguimento del successo sostenibile nella stesura del Piano Industriale;
- alla stesura del Piano di Sostenibilità, tempo per tempo vigente;
- alla definizione delle politiche volte ad assicurare il miglior presidio dei rischi in ambito ESG.

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato un Responsabile Sostenibilità che svolge la funzione di presidio continuativo e funge da raccordo con la struttura aziendale.

In particolare, il Responsabile Sostenibilità presidia il processo di definizione delle linee strategiche, di aggiornamento degli indirizzi in materia di ESG e di rendicontazione, insieme alle attività di coinvolgimento degli stakeholder in relazione ai temi ESG e di sostenibilità. Definisce inoltre il fabbisogno formativo della Società in materia, anche in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti. Una Procedura Organizzativa dedicata definisce i ruoli e le responsabilità interne.

Le evidenze dei processi, con i relativi impatti, vengono sottoposte al Comitato di Sostenibilità, che si riunisce di norma una volta al mese. Il Consiglio di Amministrazione viene istruito rispetto agli avanzamenti in materia tempo per tempo.

Nel 2022 il Comitato si è riunito 11 volte dibattendo e/o deliberando su questioni inerenti alla sostenibilità, tra queste:

- iniziative e attività relative alle aspettative di vigilanza in materia ESG emanate da Banca d'Italia.
- analisi dell'andamento commerciale mensile della Società
- approvazione dell'azione di responsabilità sociale attraverso l'adesione all'iniziativa "Payroll Giving" grazie alla quale i dipendenti potranno decidere di donare una o più ore di lavoro per supportare le donne vittime di violenza attraverso il cedolino paga
- formazione e informazione in materia ESG
- rendicontazione e valutazione dei rischi: sono stati approvati dal Comitato vari filoni progettuali che comprendono obiettivi ESG individuali, rating ESG e popolamento una tantum del data base clienti, mappatura del portafoglio impieghi a rischio green;
- approvazione della newsletter interna per la comunicazione inerente alla sostenibilità;
- approvazione del questionario relativo al work-life balance sottoposto ai dipendenti di Alba Leasing;
- rendicontazione a livello europeo, DNF 2022 e analisi di materialità inerente;
- risultanze del PSCL 2023 e approvazione delle attività, in particolare la pubblicazione di un articolo introduttivo sulla intranet @liseo, delle "Pillole di sostenibilità" e della newsletter "ESG Informa"

Nel 2022 si sono tenute 14 riunioni del Consiglio di Amministrazione, in 8 delle quali sono stati trattati, tra l'altro, anche argomenti in ambito ESG, tra i quali l'aggiornamento della materialità e l'approvazione della Dichiarazione Non Finanziaria.

A presidio dei temi di sostenibilità, nel corso del 2022 tutti i componenti del CdA, il Collegio Sindacale e il Presidente sono stati coinvolti in un'attività di induction sui temi ESG, volta rafforzare la consapevolezza della governance aziendale sulle maggiori sfide e trend che pone la transizione ecologica. La formazione è stata condotta da esperti del settore presso la sede aziendale. La responsabilità della declinazione operativa degli indirizzi, e quindi anche della gestione degli impatti, è invece affidata ai responsabili di ciascuna funzione aziendale, per quanto di competenza e senza specifiche deleghe formali.

**Alba Leasing
tra le 200
aziende italiane
leader della
sostenibilità**



Alba Leasing è entrata per la prima volta nella classifica delle aziende Leader della sostenibilità 2022, iniziativa voluta per il secondo anno consecutivo dal Sole 24 Ore, in collaborazione con la società di analisi Statista, che premia le 200 aziende che si sono distinte per aver rendicontato nel modo più efficace, completo e trasparente i loro progressi sulle tematiche ESG. L'analisi ha valutato circa 1.500 aziende potenzialmente

rilevanti e le autocandidature, andando ad analizzare i loro Bilanci di Sostenibilità, i loro Report Integrati e le loro Dichiarazioni non Finanziarie sulla base di circa 40 di parametri che descrivono le 3 dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica. I risultati dell'indagine sono stati pubblicati nel Rapporto Leader della Sostenibilità 2022, datato maggio del 2022.

Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

La Società si impegna nella promozione di una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza e dalla gestione del rischio, al fine di indirizzare le scelte strategiche in modo consapevole e prudente. Il sistema di gestione dei rischi è composto da strumenti, strutture organizzative, procedure e regole aziendali coerenti con gli obiettivi strategici e operativi, in conformità con la normativa vigente.

Nel proprio processo di definizione dei rischi, dato il contesto delle attività, Alba Leasing fa riferimento alle Disposizioni di Vigilanza per quanto riguarda il processo interno di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale relativa ai rischi rilevanti derivanti dall'operatività aziendale e dai mercati di riferimento (ICAAP - Internal Capital Adequacy Assessment Process). Il processo di mappatura dei rischi prevede:

- valutazione del contesto di rischiosità della Società con la conseguente individuazione delle principali tipologie di rischio, della tassonomia, della rilevanza del rischio, della gestione/monitoraggio e della mitigazione del rischio;
- confronto con l'elenco minimale dei rischi previsto dalla Banca d'Italia;
- self-assessment, ovvero individuazione di ulteriori tipologie di rischi peculiari per l'azienda;
- verifica delle caratteristiche e distinzione tra rischi misurabili e rischi non misurabili ma valutabili.

Sebbene la successione di azioni sopra descritta rappresenti effettive tappe del processo, va precisato che il sistema di controllo interno e gestione dei rischi è un processo interattivo tra aree e organi aziendali. Infatti:

- I) la valutazione del contesto e l'identificazione dei principali rischi trovano compendio nella c.d. "mappa dei rischi", che viene aggiornata dalla Funzione Risk Management e approvata dal Consiglio di Amministrazione, organo responsabile della governance del processo, con cadenza annuale. Tale approvazione viene seguita dalla redazione del Resoconto ICAAP (previsto dalla normativa di vigilanza) che contiene l'esposizione complessiva di tutte le misurazioni e le considerazioni concernenti il complessivo profilo di rischio (anche in modalità di stress test), al fine di verificare l'adeguatezza patrimoniale;
- II) con cadenza almeno semestrale il Consiglio di Amministrazione esamina la relazione del Risk Management inerente al profilo dei rischi, volta anche a identificare aree di miglioramento ed eventuali carenze di processo e definire le relative azioni correttive;
- III) dal momento in cui il profilo di rischio è condizionato, principalmente, da eventi esogeni spesso non prevedibili, la fase di self-assessment non può che essere svolta regolarmente: le misurazioni vengono effettuate dal Risk Management dell'impresa con cadenza da mensile a trimestrale, ma all'occorrenza, in base a situazioni eccezionali, possono indicare un cambiamento nelle priorità definite nella "mappa dei rischi" come sopra descritta e, pertanto, modificare il profilo di rischio dell'impresa.

Principali rischi legati ad aspetti non finanziari

La valutazione dei rischi rappresenta primariamente i rischi core legati al credito e secondariamente i rischi collegati ad altre attività correlate agli ambiti e ai temi materiali del decreto. Per quanto riguarda i rischi operativi, Alba Leasing è dotata di un'attività di Risk Self Assessment, un processo autodiagnostico di stima che coinvolge direttamente gli owner aziendali, fondato sulla formulazione di stime soggettive di frequenza e impatto espresse in termini quantitativi e di censimento delle perdite effettive. La Società sta portando avanti valutazioni sull'opportunità di approfondire il tema dei rischi ESG, con particolare riferimento ai temi legati al climate change e ai potenziali impatti sul business, monitorando le best practice a livello di settore e interagendo con i business partner sul tema.

Nel 2022 è stato sviluppato un nuovo modello per il rating immobiliare (propensione a mantenere il proprio valore nel tempo) con l'obiettivo di correggere il rating di perizia attraverso: i) il rischio ambientale (rischio sismico e classe energetica), ii) l'analisi SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats), iii) il rischio prospettico (Forward Looking). Di seguito, alcuni dei principali rischi non strettamente finanziari identificati nella mappatura dei rischi, i relativi presidi di controllo e le eventuali azioni di mitigazione individuate.

Tem materiali	Principali rischi connessi ai temi materiali	Presidi di controllo/Azioni di mitigazione
Sviluppo socio-economico sostenibile delle imprese Innovazione dell'offerta	Rischio Strategico Rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, nonché dall'inadeguata attuazione di decisioni e/o scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo e/o nuovo assetto societario.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidio e monitoraggio dei mercati di riferimento della Direzione Mercato e dell'U.O. Marketing Operativo, i quali identificano nuove opportunità di espansione del business, sia in termini di prodotti sia di segmenti di clientela. • Valutazione del rischio strategico, in riferimento all'attuazione del processo ICAAP, eseguita dal Risk Management attraverso analisi dell'esposizione della Società al business di riferimento, ai risultati economici ottenuti, agli obiettivi di efficienza/efficacia della Società.
Qualità del servizio e innovazione digitale Sviluppo socio-economico sostenibile delle imprese Qualità del credito	Rischio di Credito Rischio che il debitore non sia in grado di adempiere ai suoi obblighi di pagamento di interesse e di rimborso del capitale, legato ad inadempienze ed errate valutazioni sul merito di credito.	<ul style="list-style-type: none"> • Esame complessivo del merito creditizio dei clienti ed eventuali garanzie connesse, tramite apertura di una Pratica Elettronica di Fido (PEF). • Regole del Processo del Credito complementari al rating. • Presenza di una Policy Data Governance e di una Procedura Data Governance che garantiscono attendibilità e veridicità delle informazioni connesse al processo creditizio. • Presenza di un'unità organizzativa specifica dedicata alla gestione dei crediti problematici.
Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita Innovazione dell'offerta Qualità del credito	Rischio Operativo Rischio legato alle perdite derivanti da inadeguatezza dei processi, delle risorse umane, dei sistemi tecnologici e agli eventi esterni inattesi. È riconducibile a tutta l'attività della Società e alle attività operative di verifica legate all'acquisto dei beni. Può generare perdite derivanti da violazione di leggi o regolamenti, da responsabilità contrattuale ed extracontrattuale o altre controversie.	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di self risk assessment e censimento delle perdite operative. • Erogazione di formazione specifica ai dipendenti sia in ambito normativo che relativamente allo sviluppo delle competenze tecniche e distintive aziendali.

segue

<p>Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita</p> <p>Diversity & Inclusion</p>	<p>Rischio di Outsourcing</p> <p>La Società si basa sull'esternalizzazione prevalente della gestione del sistema informativi e di alcuni processi. Rischio generato da due fattispecie di eventi: eventuali inefficienze e disservizi da parte del servicer; rischio di perdita di competenze da parte di risorse umane interne. Nonostante l'elevato standing degli outsourcer, le attività gestite esternamente sono rilevanti e possono avere implicazioni anche sui rischi di credito, conformità e reputazionali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un Ufficio Monitoraggio Outsourcing, che svolge attività di gestione e supervisione dei rischi connessi agli accordi di esternalizzazione. • Presenza di una Policy sull'Esternalizzazione. • Definizione puntuale dei Service Level Agreement (SLA). • Presenza di una Procedura Operativa sui presidi delle attività in outsourcing nella quale sono definite regole di scelta e monitoraggio degli outsourcer. • Procedura per la Gestione degli Incarichi Professionali a Terzi la quale definisce le modalità di attivazione e gestione del processo di acquisto di prestazioni professionali da terzi.
<p>Integrità e trasparenza nella conduzione del business</p> <p>Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti</p>	<p>Rischio di Non Conformità</p> <p>Rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti, in conseguenza di violazione di norme imperative (legge o regolamenti), ovvero di autoregolamentazione (statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina). Si rileva la notevole importanza del presidio di questo rischio considerando che, nella valutazione effettuata dalle strutture operative, esso ha strette relazioni con il rischio operativo, in particolare reputazionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un Modello 231 e di un Codice Etico • Presidio diretto da parte della Funzione Compliance riguardo la gestione del rischio di non conformità rispetto a tutta l'attività aziendale, e presidio indiretto da parte di strutture/funzioni dedicate all'interno della Società. • Procedura Whistleblowing per la raccolta di segnalazioni ed eventuali violazioni etiche. • Presidio da parte di un'unità operativa dedicata all'Antiriciclaggio, responsabile della gestione del rischio derivante da mancati adempimenti in materia. • Presenza di una Procedura Antiriciclaggio. • Procedure informatiche per la profilatura e la gestione del rischio riciclaggio della clientela. • Erogazione di formazione specifica in materia di anticorruzione ed antiriciclaggio. • Presidio organizzativo dedicato alla compliance antitrust. • Presenza di una normativa interna "Procedura Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro". • Presenza di un "Presidio Specialistico Salute e Sicurezza interna" volto a garantire la conformità normativa dell'operatività aziendale. • Vigilanza Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sul rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza. • Presenza di una Procedura Analisi tecnica (mobiliare) e di una Procedura Analisi tecnica (immobiliare) per verificare lo stato ambientale del bene, prima dell'acquisto o prima della concessione/cessione.

segue

<p>Riduzione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset</p> <p>Qualità del servizio e innovazione digitale</p> <p>Diversity & Inclusion</p>	<p>Rischio Reputazionale Deterioramento dell'immagine aziendale a fronte di eventi legati alla relazione con clienti, controparti, azionisti, investitori o Autorità di Vigilanza, per questioni legate alla gestione ambientale del portafoglio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di una procedura Reclami e adozione di un sistema di monitoraggio e controllo. • Processo di controllo delle attività riguardanti la gestione dei contratti di leasing sotto l'aspetto antinfortunistico, nel rispetto della normativa vigente, allocato presso Direzione Operativa e U.O. Crediti Problematici e un processo di controllo delle attività per la gestione rischi sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. • Implementazione di una normativa interna coerente con la Regolamentazione Europea in tema di protezione dati personali (GDPR) e presidio di questi da parte del Data Protection Officer. • Previsione di limitazione dei processi di delibera automatica del credito per determinate operazioni che potrebbero esporre la Società a rischi come frode, riciclaggio o rischi di natura ambientale. • Analisi di due diligence su fornitori e beni finanziati.
<p>Data privacy</p>	<p>Rischio informatico Rischio di incorrere in perdite economiche, reputazionali e di quote di mercato in relazione all'utilizzo di tecnologia di informazione e di comunicazione (ICT). Tale tipologia di rischio è considerata, secondo gli specifici aspetti, tra i rischi operativi, reputazionali e strategici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento dell'infrastruttura tecnologica, aggiornandola ai più recenti livelli di sicurezza. • Presenza di un Delegato Privacy con funzioni di responsabilità sul tema per tutta l'azienda. • Presenza di un Data Protection Officer (DPO) con funzioni consulenziali e di controllo. • Presenza di un "Presidio Specialistico Privacy" volto a garantire la conformità normativa dell'operatività ed il rispetto al trattamento dei dati raccolti. • Erogazione di formazione specifica in materia di privacy.

Alba Leasing negli ultimi anni ha lavorato al potenziamento della capacità predittiva della Società nell'assumere il rischio di credito attraverso l'implementazione dello score "forward looking" e lo score di sostenibilità dell'operazione finanziaria, sviluppato in collaborazione con Crif, che consentono di integrare i tradizionali strumenti di valutazione dell'impresa con tecniche di machine learning. È stato inoltre attivato "Borges", uno strumento informatico avanzato per il monitoraggio andamentale della clientela.

Inoltre, è in produzione anche lo score del rischio frode in grado di valutare attraverso un modello probabilistico la propensione alla frode da parte del cliente, del fornitore, valutando anche il rischio legato alla loro relazione (rischio di connivenza alla frode).



**Banca d'Italia:
piano d'azione
per l'integrazione
dei rischi climatici
e ambientali**

La Società ha presentato nei CdA di febbraio e marzo 2023 la documentazione di analisi predisposta dal risk management, al fine di rispondere alla Banca d'Italia che ha richiesto un piano di lavoro in tema di "rischi ambientali e climatici" supportato da un'analisi di materialità.

Posto che questa forma di rischio ha un impatto limitato sul profilo "corporate" della società ha invece un diverso e più consistente impatto sul portafoglio impieghi: sono esposti al rischio climatico i clienti ma anche i beni oggetto dei contratti di leasing, con diversi profili di complessità.

Per quanto concerne i clienti, rappresentati da imprese con diverse dimensioni (prevalentemente medio-piccole), la Società intende perseguire, almeno nel breve periodo, la strada di acquisire uno "score" da un info-provider che ha già predisposto e testato una metodologia adeguata.

La scelta sarà effettuata anche sulla base del grado di comprensione delle metodologie; le strutture della Società, principalmente la Direzione Crediti e la funzione Risk Management, hanno infatti vincolato un possibile accordo di fornitura sulla base del corredo informativo di dettaglio che permetta una reale comprensione dei modelli e delle variabili esplicative. È volontà delle strutture interne non limitarsi ad una mappatura del portafoglio impieghi ma acquisire anche conoscenze e confidenza con metriche del tutto nuove, nella consapevolezza che la strada per un'adeguata comprensione del fenomeno potrebbe essere non breve.

Considerando invece i beni oggetto dei contratti di leasing, va detto che il percorso potrebbe essere complicato dall'apparente indisponibilità di dati e di benchmark. Posta l'attenzione, in primis, sui beni immobili, trattandosi della voce di gran lunga più importante per la Società, l'unica informazione oggi utilizzabile è la "classe energetica". Dal 2022 è iniziata la raccolta di tale informazione sui sistemi informatici aziendali: la maggior parte degli immobili oggetto di locazione nel 2022 appartengono a classi di efficienza non ottimali, ciò in coerenza con il complessivo panorama italiano. In ogni caso, per

effettuare una prima mappatura del portafoglio, sarà necessario reperire quest'informazione anche su contratti stipulati diversi anni fa e definire un processo organizzativo per gestire i documenti scaduti o obsoleti per cambi di norme. Analogamente, è stata avviata la raccolta sistematica sui sistemi aziendali dell'informazione relativa alle emissioni di CO₂ dei "targetati"; in questo caso sarà necessario trovare una soluzione all'indisponibilità, sui documenti canonici, dell'informazione per quanto concerne i veicoli industriali. Discorso a parte sarà riservato ai beni strumentali: in quest'ambito l'esperienza di sistema circa la misurazione dell'impronta carbonica è ai primi passi e del tutto prova di standard metodologici.

In generale, si nota l'assenza di benchmark e di prassi in materia. La constatazione che il panorama delle imprese italiane e di immobili sia soggetta a elevati rischi (o comunque, come nel caso degli immobili, ricadere in categorie "no geen") porta a dire che nei prossimi anni il concreto utilizzo delle nuove informazioni nei processi operativi, segnatamente, credito e commerciale, dovrà avvenire contestualmente ad un'evoluzione nelle prassi di mercato che dovrà essere oggetto di costante monitoraggio.

Attività di Internal Audit

La funzione Internal Audit di Alba Leasing elabora annualmente un piano di controlli. La redazione del Piano di Audit è svolta - secondo un approccio risk based - attraverso un processo integrato di pianificazione delle attività finalizzato a rafforzare il presidio dei rischi. Il modello di attività si basa su un rapporto continuativo con tutte le strutture aziendali volto a rendere gli interventi correttivi raccomandati quanto più efficaci e tempestivi.

L'Internal Audit svolge un ruolo fondamentale nel valutare la cultura del rischio e del controllo e nel fornire assurance al Board che i valori aziendali siano adeguatamente diffusi e che i comportamenti siano improntati ai valori etici aziendali, in coerenza con le indicazioni del Financial Stability Board (FSB).

Con l'obiettivo di affinare le metodologie in essere e di sviluppare nuovi strumenti volti ad accrescere l'efficacia dell'attività di controllo di andamenti anomali e delle violazioni delle procedure, intervenendo in modo più tempestivo, la funzione Internal Audit adotta un sistema di analisi e monitoraggio di key risk indicator, assumendo come base dati il data warehouse aziendale.





HIGHLIGHTS 2022

- 5 sessioni formative sul tema dell'anticiclaggio che hanno coinvolto la Direzione Crediti e la Direzione Mercato
- Rafforzati i presidi anticiclaggio
- Nessuna sanzione e/o provvedimenti non monetari sulla compliance a leggi o regolamenti di carattere socio-economico

Etica del business

La conduzione etica e trasparente del business, nel rispetto delle normative vigenti, rappresenta una delle tematiche prioritarie per Alba Leasing, con particolare riferimento agli aspetti di antiriciclaggio e anticorruzione.

Integrità e trasparenza nella conduzione del business

Alba Leasing è guidata da un sistema di governance fondato sui principi di integrità, trasparenza e responsabilità. I principi e gli indirizzi per una sana e corretta gestione, in conformità alla normativa vigente e con particolare riferimento alle tematiche di antiriciclaggio e anticorruzione, sono assicurati dal Modello Organizzativo 231 e dal Codice Etico.

Un'apposita Procedura Whistleblowing consente di raccogliere segnalazioni ed eventuali violazioni etiche che possono pervenire da:

- membri degli organi sociali della Società (Assemblea dei Soci, CdA, Collegio Sindacale, ecc.);
- personale dipendente e collaboratori, a diverso titolo, della Società;
- soggetti esterni alla Società che siano con essa in rapporti di affari (come, ad esempio, i Fornitori, i Clienti o i Business Partner).

In particolare, la Società mette a disposizione un canale ad hoc per la trasmissione di segnalazioni relative a:

- violazioni e/o presunte violazioni della normativa finalizzata a prevenire e reprimere i fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- violazioni e/o presunte violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo 231/01 e nei suoi allegati tra cui, in particolare, quelle previste nel Codice Etico adottato dalla Società;
- fatti e/o i comportamenti integranti uno dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. n.231/01.

Per l'anno 2022 l'organismo di vigilanza, individuato dalla società quale destinataria dei flussi, ha ricevuto una segnalazione in merito a presunte violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo 231 e nei suoi allegati tra cui, in particolare, quelle previste nel Codice Etico.

In materia di antiriciclaggio, Alba Leasing è dotata di un presidio organizzativo che è responsabile dell'aggiornamento dell'impianto normativo interno e dell'identificazione di operazioni sospette o a rischio, anche attraverso apposite procedure informatiche e controlli sul data warehouse aziendale.

La Società presidia il tema della prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria rafforzando, anno dopo anno, i propri presidi antiriciclaggio anche a fronte di adeguamenti a decreti legislativi, di raccomandazioni provenienti da enti quali l'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) e delle esigenze emergenti in relazione all'alto tasso di digitalizzazione dei servizi. A partire da febbraio 2022 è stata modificata l'operatività per i contratti in Convenzione Presto Leasing prevedendo la revisione del processo in termini di monitoraggio creditizio in presenza di clientela ad alto rischio riciclaggio.

A questo riguardo, il Modello 231 è stato aggiornato, in adeguamento all'attuazione della Direttiva (UE) 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale. Sono state inoltre recepite ulteriori fattispecie di reati presupposto - da cui discende la responsabilità amministrativa degli enti - che assumono rilevanza nell'ambito dell'attività di Alba Leasing. Tutti i cambiamenti delle procedure e dei regolamenti interni in tema antiriciclaggio vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione, così come il Piano di attività, che descrive le iniziative intraprese, quelle pianificate sulla base degli esiti delle verifiche e le relative azioni correttive da intraprendere.

Semestralmente, l'OdV riporta al Consiglio di Amministrazione un documento con la rilevazione delle segnalazioni e di eventuali violazioni etiche.

Le politiche e le procedure anticorruzione sono state comunicate al 71% del CdA e al 100% del Collegio Sindacale. Queste vengono inoltre comunicate ai partner commerciali all'atto del convenzionamento mediante apposita procedura operativa che costituisce parte integrante della convenzione stessa.

Nel 2022, il 55% della popolazione aziendale è stato formato sui temi relativi alla compliance e all'anticorruzione. Per quanto riguarda in particolare il CdA e il Collegio Sindacale la formazione offerta al 100% dei membri è stata usufruita rispettivamente dal 71% dei Consiglieri e dal 100% dei Sindaci.

Sempre nel corso dell'anno sono state organizzate cinque sessioni formative sul tema dell'antiriciclaggio rivolte alla Direzione Crediti e Direzione Mercato, di cui una specifica rivolta agli Account Manager (per approfondimenti sul tema si veda il capitolo "Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti").

Dipendenti formati sui temi di compliance per inquadramento (%)	2020	2021	2022
Dirigenti	100%	100%	100%
Quadri	94%	100%	62%
Impiegati	91%	97%	42%

Nell'ambito del Programma Compliance Antitrust, Alba Leasing è dotata di un Manuale Antitrust, regolarmente aggiornato, in cui sono individuati le situazioni ed i comportamenti rilevanti ai fini del diritto della concorrenza, e dispone di sessioni formative periodiche. In particolare, nel corso del 2022, tutti dirigenti, compreso il DG, e gli account manager hanno partecipato ad una sessione formativa tenuta da un consulente esterno esperto in materia. Il corso ha avuto ad oggetto le seguenti tematiche:

- poteri di controllo preventivo delle concentrazioni;
- sanzioni per le persone fisiche;
- poteri di ispezione dell'AGCM;
- esempi di casi concreti.

Inoltre, sono state pubblicate delle slide esplicative sulla intranet aziendale rivolte a tutti i dipendenti, accompagnate da una intervista al Direttore Generale ed all'Antitrust Compliance Officer.

Il corso e l'aggiornamento della policy antitrust sono stati giustificati dall'emanazione della Direttiva ECN+ e del D.Lgs.185/2021 in materia di diritto alla concorrenza. Per il 2022 non sono state registrate pene pecuniarie significative e sanzioni non monetarie per il mancato rispetto delle leggi e/o delle normative ambientali e di carattere socioeconomico, compresi quelli antitrust, antiriciclaggio e anticorruzione.

Approccio alla fiscalità

Alba Leasing S.p.A. opera prevalentemente nel settore della locazione finanziaria italiano ed è soggetta a imposizione fiscale in Italia. Ai fini delle imposte sui redditi, la Società è assoggettata all'IRES (Imposta sul reddito delle società) con aliquota del 24%, all'addizionale dell'IRES con aliquota 3,5% e all'IRAP (Imposta Regionale sulle attività produttive) con aliquota 5,57%. Le principali problematiche affrontate riguardano la corretta applicazione del prelievo tributario ai contratti di leasing finanziario.

Tanto premesso, la Società:

- agisce secondo i valori dell'onestà e dell'integrità nella gestione della compliance fiscale, essendo consapevole che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale del Paese;
- persegue un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali applicabili e si impegna a interpretarle in modo da rispettarne la sostanza oltre che la forma, mantenendo un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale, assicurando che quest'ultima, tra l'altro, possa acquisire la piena comprensione dei fatti sottesi all'applicazione delle norme fiscali;
- considera la tassazione come un costo dell'attività d'impresa che, come tale, deve essere gestito, nel rispetto del principio di legalità, con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio sociale e di perseguire l'interesse primario della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le tematiche inerenti alla fiscalità della Società sono regolate da procedure operative interne e governate principalmente da un team specializzato nella Direzione Amministrazione Bilancio Finanza e Pianificazione nella quale è presente una specifica Unità Organizzativa denominata Contabilità e Fiscale.

Data la complessità della normativa tributaria, per la corretta gestione sono previsti sistemi di controllo interni ed esterni che garantiscono la tempestiva verifica di tutte le attività e il costante aggiornamento alla normativa.

A tal fine, l'Unità Organizzativa Contabilità e Fiscale interna, con il supporto dei consulenti che storicamente assistono e rappresentano la Società di fronte all'Amministrazione Finanziaria e alle Autorità giurisdizionali competenti nel caso di un contenzioso tributario, garantisce, in coordinamento con le Direzioni aziendali interessate, la sistematica analisi, valutazione e copertura dei rischi fiscali, così rappresentando l'attento, adeguato e costante Presidio Specialistico del rischio, storicamente derivante dai complessi aspetti giuridici ed interpretativi determinati dal leasing e dalle norme fiscali applicabili, anche seguendo le interpretazioni fornite da Assilea.

In quanto ai rapporti con l'Agenzia delle Entrate, i già menzionati soggetti sono tenuti a esprimere un approccio sempre volto alla ricerca del dialogo costruttivo, e sempre finalizzato alla corretta applicazione del prelievo tributario, anche a carico dei singoli "utilizzatori" dei beni concessi in leasing.

Alba Leasing S.p.A., operando in Italia, versa la totalità delle imposte allo Stato italiano e adempie consapevolmente a tutti gli obblighi normativi previsti per legge concorrendo allo sviluppo economico del Paese. Per maggiori dettagli riguardanti i ricavi e le imposte si faccia riferimento a quanto riportato all'interno del Bilancio e relativa Nota Integrativa.

Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto	2020	2021	2022
Interessi attivi e proventi assimilati	108.024	105.512	136.912
Interessi passivi e oneri assimilati	-22.164	-15.320	-40.279
Commissioni attive	21.798	28.149	29.613
Commissioni passive (al netto spese per reti esterne)	-18.819	-21.439	-22.841
Dividendi e proventi simili	0	0	0
Risultato netto dell'attività di negoziazione	0	0	0
Risultato netto dell'attività di copertura	0	0	0
Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	0	0	0
<i>a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato</i>	0	0	0
<i>b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva</i>	0	0	0
<i>c) passività finanziarie</i>	0	0	0
Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	0	0	0
<i>a) attività e passività finanziarie designate al fair value</i>	0	0	0
<i>b) attività e passività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value</i>	0	0	0
Risultato netto delle attività e passività finanziarie di pertinenza delle imprese di assicurazioni ai sensi dello IAS39	0	0	0
Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito relativo a:	-55.598	-29.131	-31.650
<i>a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato</i>	-55.598	-29.131	-31.650
<i>b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva</i>	0	0	0
Rettifiche/Riprese di valore nette di pertinenza delle imprese di assicurazione ai sensi dello IAS 39	0	0	0
Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	-336	130	231
Premi netti	0	0	0
Saldo altri proventi/oneri della gestione assicurativa	0	0	0
Altri proventi/oneri di gestione	62.601	-4.447	-6.268
Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota di "utili/perdite da cessione")	0	0	0
Utili (perdite) da cessione di investimenti	-1	-834	86
Utile (Perdita) delle attività operative cessate al netto delle imposte	-31.449	-692	482

Segue

A. Totale valore economico generato	64.056	61.928	66.286
<i>b) Altre spese amministrative (al netto imposte indirette e elargizioni/liberalità ed oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi) (*)</i>	17.570	14.932	14.840
Valore economico distribuito ai Fornitori (*)	17.570	14.932	14.840
<i>a) Spese per il personale (incluse le spese per le reti esterne - ad esempio agenti, promotori finanziari) (-)</i>	27.500	27.963	30.654
Valore economico distribuito a dipendenti e collaboratori	27.500	27.963	30.654
Utile (perdita) d'esercizio di pertinenza di terzi	0	0	0
Valore economico distribuito a terzi	0	0	0
Utile attribuito agli Azionisti	0	0	0
Valore economico distribuito ad azionisti	0	0	0
<i>b) Altre spese amministrative: imposte indirette e tasse (-)</i>	703	890	1.064
<i>b) Altre spese amministrative: oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi (-)</i>	0	0	0
Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alle imposte correnti, alle variazioni delle imposte correnti dei precedenti esercizi e alla riduzione delle imposte correnti dell'esercizio)	11.899	323	414
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione centrale e periferica	12.602	1.213	1.478
<i>b) Altre spese amministrative: Elargizioni/liberalità</i>	0	787	212
<i>b) Altre spese amministrative: progetti ambientali</i>	0	0	0
Utile assegnato al fondo di beneficenza	0	0	4
Valore economico distribuito a collettività e ambiente (*)	0	787	216
B. Totale valore economico distribuito	57.672	44.895	47.188
Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	497	618	1.091
<i>a) impegni e garanzie rilasciate</i>	-329	227	664
<i>b) altri accantonamenti netti</i>	826	391	428
Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	2.206	2.470	2.200
Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	1.864	3.438	801
Utili (perdite) delle partecipazioni (per la quota componente valutativa: "svalutazioni/rivalutazioni" "rettifiche di valore da deterioramento/riprese di valore", "altri oneri e proventi")	0	0	0
Risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali	0	0	0
Rettifiche di valore dell'avviamento	0	0	0
Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alla variazione delle imposte anticipate e alla variazione delle imposte differite)	1.252	3.206	4.635
Risultato destinato a riserve	565	7.301	10.371
C. Totale valore economico trattenuto	6.384	17.033	19.098

3



HIGHLIGHTS 2022

- Nuovo plafond da 450 milioni di euro a disposizione delle imprese che investono a favore della transizione energetica
- 21% dei contratti sottoscritti con imprenditrici donne
- Proroga al plafond FEI con 60 milioni di euro aggiuntivi destinati agli investimenti in Ricerca e Innovazione delle PMI
- Stipulata partnership strategica con Sorgenia a supporto della transizione energetica delle piccole e medie imprese italiane

Aspetti sociali: responsabilità verso i clienti e le comunità

Alba Leasing supporta la crescita del tessuto produttivo delle PMI italiane, accompagnandole lungo tutte le fasi di sviluppo, consapevole del contributo fondamentale che apportano al sistema Paese. In linea con gli indirizzi della propria Politica di sostenibilità, approvata su base annuale dal Consiglio di Amministrazione, l'azienda si impegna a garantire trasparenza e responsabilità nelle relazioni con i clienti e a mantenere l'eccellenza e la qualità del servizio, nell'ottica di un miglioramento continuo.

Gli aspetti sociali delle attività di Alba Leasing sono declinati in quattro temi materiali:

- qualità del servizio e innovazione digitale, intesa come capacità di rispondere alle richieste e alle esigenze dei propri clienti;
- innovazione dell'offerta, intesa come capacità di migliorare continuamente nell'erogazione dei servizi
- contributo fattivo allo sviluppo socio-economico delle imprese attraverso i propri prodotti e l'indotto connesso
- qualità del credito, intesa come l'insieme delle procedure di erogazione del credito, finalizzate a selezionare clienti solvibili e minimizzare il rischio di pratiche illecite e di deterioramento del credito.

Qualità del servizio e innovazione digitale

Le politiche commerciali di Alba Leasing mirano a garantire un'alta qualità nelle procedure di erogazione del credito, al fine di minimizzare il rischio di pratiche illecite (quali frodi, riciclaggio, reati ambientali) e di deterioramento del credito.

Tra gli elementi di valutazione che contribuiscono alla definizione del merito creditizio e che possono costituire una premialità vi è il settore di appartenenza del cliente. La Società privilegia, infatti, le imprese orientate all'innovazione di prodotto, di processo e all'investimento in ricerca e sviluppo², e impone alcune limitazioni su beni o tipologie di prodotto rischiosi, escludendo a priori alcuni settori non conformi all'etica della Società, tra cui quelli legati al gioco d'azzardo e alla produzione di armi.

Nel processo di screening, il Rating di Legalità attribuito alle aziende esaminate da parte dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato rappresenta un fattore

² Gli elementi di ricerca e sviluppo (R&S) sono considerati nell'ambito dei prodotti che beneficiano del programma di garanzia del Fei, "InnovFin

particolarmente rilevante. Questo viene assegnato alle aziende che ne facciano esplicita richiesta, in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, e riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale.

Il Processo di screening e valutazione del credito aziendale consente il confronto automatico, tramite un algoritmo, delle informazioni presenti nella data warehouse aziendale con i nuovi elementi provenienti da banche dati di terze parti. Tale raffronto rende più efficiente la valutazione dell'assunzione di rischio e migliora la selezione dei clienti. Il Processo del Credito prevede anche un rating finalizzato all'analisi della Governance aziendale, al fine di evidenziare eventuali elementi di rischio nell'ambito del governo societario, oltre che un processo di valutazione ad hoc per i liberi professionisti.

Alba Leasing svolge altresì un'attività di valutazione sui beni tramite un'accurata verifica tecnica in cui vengono prese in considerazione la conformità e le caratteristiche del prodotto, in termini di salute e sicurezza, fungibilità e ricollocabilità del bene, in caso di risoluzione anticipata del contratto. Attraverso un controllo documentale viene stabilito se i beni strumentali siano in linea con la normativa, mentre per i beni immobili si procede con una perizia esterna e un'attività di due diligence. A tutela del cliente, Alba Leasing sottopone i fornitori ad un'analisi approfondita volta a garantire il loro posizionamento di mercato e la loro reputazione.

**Borges,
il nuovo tool per
il monitoraggio
andamentale
della clientela.**

Nel corso del 2022 è stato lanciato Borges, il nuovo strumento digitale sviluppato dall'Ufficio Monitoraggio Crediti e finalizzato a valutare il rischio di credito in maniera più efficace e tempestiva. La tecnologia si basa sul reperimento di una grande quantità di dati provenienti da fonti interne ed esterne (Cerved, Crios, Crif, Assilea, Eurisc e Cebi) e consente

di attribuire un grado di rischio (da "2-Rischio Basso" a "6-Default") a tutte le imprese clienti. Nel corso della seconda fase del progetto, durante la quale, grazie alla disponibilità di nuovi dati che verranno resi disponibili sul datawarehouse aziendale, si procederà ad affinare ulteriormente l'algoritmo che determina il grado di rischio di credito attribuito alle posizioni.

La centralità del cliente guida le linee progettuali di Alba Leasing che, al fianco dei canali distributivi bancari tradizionali, sta rafforzando i modelli di digital marketing e digital leasing rivolti ad un target di clientela più giovane. Grazie ai canali digitali persegue inoltre l'obiettivo dell'inclusività nell'erogazione dei servizi, contribuendo anche alla dematerializzazione e alla riduzione degli spostamenti in linea con gli obiettivi di sostenibilità.

Tre sono i canali preferenziali attraverso i quali i clienti possono far pervenire le proprie richieste ad Alba: numero verde, email al Customer Care e Area Riservata.

Il più utilizzato è stato il call center che nel 2022 ha registrato oltre 46 mila chiamate di cui solo il 6% ha portato all'apertura di un ticket verso le strutture interne di Alba, mentre per il restante 94% le richieste sono state chiuse in tempo reale con risposte rapide ed esaurienti dagli addetti al numero verde.

La rinnovata Area Riservata Clienti rappresenta e rappresenterà sempre di più l'area fai-da-te in cui i clienti saranno liberi di gestire i propri contratti e, in prospettiva, di sottoscriverne di nuovi. È questo, infatti, lo strumento con maggiori potenzialità, a partire dalle funzionalità che sono già oggi disponibili (conteggi IRAP, variazioni contrattuali, upload documenti, ecc.) per arrivare a quelle che verranno implementate in futuro.

Nel quadro dell'innovazione digitale, nel 2022 si sono conclusi positivamente i primi progetti di Robotic Process Automation (RPA) per il passaggio alla gestione automatica di alcune attività che in precedenza erano svolte "manualmente" e che hanno permesso di razionalizzare alcuni processi inerenti la gestione dei contratti e la contabilità.

Infine, nel 2022, al fine di garantire un'assistenza e un servizio efficiente e aggiornato sono stati effettuati alcuni upgrade delle dotazioni digitali aziendali tra cui la sostituzione di circa 100 PC.

Indagine sulla Customer Satisfaction

Per Alba Leasing monitorare il grado di soddisfazione dei clienti è un elemento centrale per poter valutare il servizio erogato e, ove necessario, implementare eventuali piani correttivi, in stretta collaborazione con le Banche Socie e gli operatori partner. Per tali motivi Alba Leasing, in continuità con l'anno precedente, ha avviato un'indagine di Customer Satisfaction (CSA) condotta da Cerved Marketing Intelligence per conto della Società.

Tale analisi è stata dedicata ai clienti finali, e ha coinvolto i principali attori della rete distributiva, per valutarne i livelli di servizio e l'implementazione di piani di miglioramento. In particolare, l'analisi del 2022 è stata rivolta ai clienti recenti, definiti come coloro che hanno avviato un contratto di leasing con Alba Leasing nel 2021 e nel I semestre del 2022, stipulato tramite i propri intermediari: Banche Socie, Banche Convenzionate, Mediatori e Agenti.

La rilevazione si è svolta attraverso interviste telefoniche condotte a Gennaio 2023, seguendo un questionario strutturato e ha riguardato un campione complessivo, pari a 661 clienti, su una customer base contattabile costituita da circa 2.100 anagrafiche.

L'indagine ha rilevato che la soddisfazione complessiva dei clienti si mantiene anche quest'anno su livelli molto elevati (94%), sia a livello di canale di stipula, che di singolo operatore, che per tipologia di contratto/bene locato.

Il Customer Satisfaction Index, che valuta i singoli driver di soddisfazione rispetto alla performance sull'operatività dell'azienda, si attesta intorno al 96,1%, evidenziando l'eccellenza dei canali di stipula, così come del servizio, dell'assistenza e della relazione.

A chiusura dell'esito dell'indagine, CERVED ha attribuito ad Alba Leasing il Riconoscimento CSA per aver dimostrato di essere un'azienda virtuosa, in quanto attenta all'ascolto dei propri clienti (<https://www.albaleasing.eu/upload/reclami/rendiconto-attivita-2022.pdf>).



Gestione dei reclami

La gestione dei reclami rappresenta per Alba Leasing un importante indicatore della qualità del servizio offerto, utile a metterne in luce le aree di miglioramento.

Difatti Alba reputa che una buona gestione dei reclami possa contribuire ad una pluralità di obiettivi, tra cui: (i) il mantenimento di un rapporto di fiducia col cliente; (ii) la riduzione del contenzioso e (iii) l'identificazione di eventuali criticità nei servizi/prodotti offerti.

Tenuto conto di quanto precede, gli obiettivi che la Società si propone di perseguire sono quindi quelli di:

- (i) accrescere la sensibilità aziendale per un'effettiva tutela delle ragioni dei clienti;
- (ii) agevolare la gestione delle segnalazioni, definendo in maniera chiara:

- le interazioni tra la struttura deputata alla trattazione delle segnalazioni e le altre strutture interessate alla gestione della lamentela e/o ulteriori rispetto a quelle direttamente coinvolte;
- la periodicità, le modalità e i destinatari della rendicontazione prevista in materia;
- i principali compiti attribuiti alle funzioni di controllo per verificare la situazione complessiva dei reclami ricevuti nonché l'adeguatezza delle procedure e delle soluzioni organizzative adottate.

La *policy* di gestione dei reclami, approvata dal Consiglio di Amministrazione, denota un forte *commitment* aziendale nei riguardi di una effettiva tutela delle ragioni dei clienti. La *policy*, inoltre, accresce la sensibilità aziendale sul tema e agevola la gestione delle segnalazioni, in particolare la collaborazione da parte di strutture ulteriori rispetto a quelle direttamente responsabili per la gestione dei reclami.

La *policy* reclami viene aggiornata annualmente ed è resa disponibile a tutti i dipendenti e ai collaboratori della Società mediante l'emanazione e la pubblicazione sulla intranet aziendale.

I Reclami vengono esaminati e portati a conclusione attraverso un riscontro al cliente entro i termini previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, così da esprimere un giudizio tempestivo sulla fondatezza o meno del reclamo stesso.

Durante la loro gestione viene anche tenuto presente quanto previsto in materia di conflitti di interesse. Nel caso si verificassero, con riferimento ai soggetti coinvolti nella gestione dei reclami, situazioni potenzialmente conflittuali, le stesse verranno portate a conoscenza della funzione di Compliance.

I reclami possono pervenire alla Società tramite posta ordinaria, e-mail, PEC e *web form*; semestralmente, la funzione Compliance sottopone al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività di gestione dei reclami pervenuti e gestiti, nonché sulla situazione complessiva dei reclami ricevuti e sull'adeguatezza delle procedure e delle soluzioni organizzative adottate .

Nel corso del 2022, sono pervenuti ad Alba Leasing e gestiti come tali n° 192 reclami. L'incidenza totale dei reclami sullo *stock* della produzione al 31.12.2022 è pari allo 0,31% dei contratti in essere.

Maggiori dettagli sono riportati sul sito web della Società all'interno del Rendiconto annuale delle attività di gestione dei reclami.

Innovazione dell'offerta e sviluppo socio-economico delle imprese

Innovare per Alba Leasing significa aiutare i propri clienti a rispondere con successo alle sfide che il mercato presenta. I prodotti che offre sono quindi pensati per contribuire in modo tangibile allo sviluppo produttivo e socio-economico delle PMI che rappresentano il 96% del portafoglio clienti. La capacità di innovare la gamma di prodotti offerti e la modalità di fruizione sono uno dei principali fattori di competitività.

In un momento di grande incertezza e instabilità, attraverso l'offerta delle proprie soluzioni, la Società vuole rafforzare il proprio ruolo di partner chiave degli imprenditori, affiancandoli nella realizzazione di progetti di ripresa, di crescita e di sviluppo con soluzioni finanziarie innovative e sostenibili.

Grazie al sostegno di alcune istituzioni europee e nazionali è stato possibile ampliare l'offerta di prodotti specialistici a tasso agevolato intensificando l'impatto sui territori.

Nell'ambito dei fondi messi a disposizione dalla BEI (Banca Europea degli Investimenti) si sono potuti stipulare negli ultimi anni finanziamenti per quasi 2 miliardi di euro. Da giugno, la BEI ha messo a disposizione di Alba Leasing un nuovo plafond, di oltre 450 milioni di euro, da destinare ad iniziative promosse da PMI e Mid Caps. I progetti che potranno essere finanziati dovranno essere orientati alla sostenibilità, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi sul Clima nonché coerenti con un percorso che conduca a uno sviluppo a basse emissioni e resiliente al clima. Particolare attenzione è stata quindi posta ai tre settori a maggiore intensità di carbonio: energia, mezzi di trasporto ed industrie energivore.

Proseguono anche le agevolazioni Sabatini che consentono alle micro imprese e le PMI che vogliono rinnovare gli impianti, acquistare nuove attrezzature, investire in hardware, software e tecnologie digitali di ottenere un contributo economico dal MISE. Dal 2011 ad oggi sono già oltre 11 mila i contratti stipulati dalla Società nell'ambito di questa iniziativa, per un valore di 1,7 miliardi di euro.

Nel quadro invece del supporto agli investimenti in Ricerca e Innovazione delle PMI, grazie ai prodotti di leasing agevolato offerti da Alba e coperti dalla Garanzia InnovFin voluta dal Fondo Europeo per gli Investimenti (FEI), le PMI continuano a poter finanziare i propri investimenti in Ricerca e Sviluppo e Innovazione tecnologica a condizioni particolarmente favorevoli. Nel 2022 è stata infatti rilasciata una proroga al plafond FEI con 60 milioni di euro di integrazione a quelli già stanziati per un complessivo di 300 milioni.

I prodotti agevolati di Alba Leasing

Leasing energie rinnovabili	Mobilità elettrica	Leasing pubblico	Leasing gomme e Pago Dopo	Nuova Sabatini (Ter)	Garanzia InnovFin
Per impianti di produzione di energia da fonti alternative e investimenti rivolti all'efficientamento energetico	Prodotto dedicato a mezzi e servizi relativi al mondo della mobilità elettrica	Per l'acquisizione di beni strumentali, veicoli e immobili da parte della Pubblica Amministrazione	Sviluppati in partnership con Michelin Italia dedicati alle imprese clienti e ai rivenditori della rete Michelin	Adesione ai finanziamenti agevolati del MISE (Ministero dello Sviluppo Economico) per il rinnovo di impianti, attrezzature e tecnologie digitali per le Piccole e Medie Imprese	La soluzione per i piani di Ricerca, Sviluppo e Innovazione

Campagna 2022 (RePowerEu)

Nel corso del 2022 è stata lanciata l'iniziativa commerciale RePowerEu: rivolta ai clienti con un contratto attivo di leasing immobiliare, è finalizzata all'offerta di un contratto di leasing operativo per l'installazione di un impianto fotovoltaico su immobili oggetto del contratto. Questo nell'ottica di conciliare la

crescente necessità di risparmio di costi energetici con la completa sostenibilità ambientale. Questa iniziativa, sviluppata in convenzione con primari operatori del settore è stata accolta con interesse dai clienti contattati nella prima indagine esplorativa e prenderà pieno avvio nel corso dei prossimi mesi.

Nella gestione delle proprie relazioni, Alba Leasing assicura non soltanto le normali attività operative, ma lavora con un approccio costruttivo, applicando politiche commerciali responsabili e di sostegno al cliente nel lungo periodo. Tale aspetto assume una particolare significatività nelle modalità di gestione dei crediti problematici o di situazioni complesse, come nel caso dell'alluvione che si è abbattuta su Ischia nel novembre del 2022. La Società ha deciso, a seguito di tale evento meteorologico di concedere alla Clientela, residente o aventi sede legale e/o operativa nel territorio dell'Isola di Ischia, la sospensione del pagamento delle rate dei mutui ipotecari/chirografari e dei canoni di leasing. Lo stesso provvedimento è stato preso anche a seguito degli eventi meteorologici verificatisi nel settembre 2022 nelle province di Ancona, Pesaro-e Urbino, e per alcuni comuni della Provincia di Brescia a seguito degli eventi meteorologici del luglio 2022.

Anche nel 2022 Alba Leasing ha partecipato ad Ecomondo, la fiera di riferimento in Europa per la green e circular economy. L'evento è stato l'occasione per incontrare gli operatori del settore e consolidare le relazioni con clienti e fornitori.

Alba Leasing e Sorigenia, un accordo per la transizione energetica delle PMI

In occasione di Key Energy, la fiera di riferimento sulle energie rinnovabili tenutasi a Rimini nell'ambito di Ecomondo, Alba Leasing e Sorigenia hanno sottoscritto una partnership a supporto degli investimenti green delle piccole e medie imprese italiane. L'accordo rappresenta un contributo concreto alla transizione energetica delle aziende che potranno scegliere di autoprodurre energia rinnovabile con l'installazione di un impianto fotovoltaico, anche mediante la formula della locazione operativa.

Alle soluzioni ad alto contenuto tecnologico di Sorigenia si uniscono i vantaggi del noleggio operativo di Alba Leasing che consente di installare i pannelli solari senza doverli acquistare. Questa modalità permette di diluire l'investimento sull'intera durata di utilizzo con canoni costanti (a dispetto della volatilità dei prezzi energetici) e di includere servizi di assicurazione, manutenzione, riparazioni fuori garanzia, fino allo smaltimento del bene al termine del contratto.

Una tra tutte quella con Sorigenia, azienda del mercato libero dell'energia elettrica e del gas naturale con cui Alba Leasing ha ufficializzato una partnership e un'offerta congiunta. Nei padiglioni della fiera, Alba ha anche partecipato alla tavola rotonda organizzata dal portale di informazione Vaielettrico.it dal titolo "La ricarica privata in condominio e in azienda: la via maestra per lo sviluppo di una mobilità elettrica di massa", con l'obiettivo di presentare le proposte del mondo del leasing a supporto della smart mobility delineando le tendenze del settore.

Nel corso del 2022 Alba Leasing ha anche partecipato agli #NPLDays Italia organizzati da DD Talks, punto di incontro dei principali esperti del settore del Distressed Debt. L'evento è stato un importante momento di confronto con gli altri attori del mercato del debito distressed italiano per analizzare le misure, i cambiamenti, le sfide e le opportunità dei Non Performing Loans. L'Italia, infatti, rimane uno dei maggiori mercati di esposizione deteriorata in Europa e un'alleanza tra tutti i players (governo, banche, investitori, stakeholder locali) è necessaria per sostenere la ripresa dell'economia reale del nostro Paese.

L'autunno del 2022 ha visto anche la partecipazione di Alba Leasing a #BiMU, la più importante manifestazione italiana dedicata all'industria costruttrice di macchine utensili, robot e automazione. La partecipazione è stata finalizzata a presentare i leasing con i quali la Società sostiene ogni giorno le aziende che vogliono investire in nuove tecnologie di produzione, approfittando anche degli incentivi governativi.



Le storie del 2022



Mazzeschi Snc, azienda rosa per le "camicie" salva-ambiente

La Mazzeschi Snc rappresenta un punto di riferimento a livello nazionale ed internazionale per la produzione di sacchi a fondo circolare da 5 a 1300 litri e oltre, vere e proprie "camicie sartoriali" in polietilene ad altissima resistenza, 100% made in Italy, create su misura per aderire perfettamente ai contenitori, mantenerli puliti ed evitare così il loro lavaggio.

Alba Leasing sostiene la loro crescita tramite un leasing immobiliare per l'acquisizione di un capannone che consentirà all'azienda di raddoppiare la produzione e rafforzare il proprio business

Alluminio Agnelli, dal 1907 la passione per l'oro grigio

Alugreen, è una fonderia fondata nel 2013, facente parte del Gruppo Agnelli. L'azienda ha l'obiettivo di rendere il Gruppo indipendente dalle multinazionali del settore, grazie al riciclo di rottami di alluminio. Un processo integrato di economia circolare, che l'azienda ha intrapreso già nel 1935, quando, per far fronte alla carenza di materie prime nel periodo post-bellico, gli Agnelli decisero di comprare e fondere i rottami degli aerei militari e ridargli nuova vita e forma.

Alba Leasing sostiene questa realtà dal 2014 con numerosi finanziamenti, per garantire alla Società di avere sempre a disposizione macchinari di ultima generazione atti a dare vita a progetti sempre più innovativi.

Oldrati Group innovazione e ricerca all'insegna della sostenibilità

Tra le provincie di Bergamo e Brescia la Oldrati Guarnizioni Industriali è oggi un gruppo internazionale tra i più importanti nella produzione di articoli tecnici in gomma plastica e silicone. "Internazionalizzazione" e "innovazione" sono le parole chiave che hanno reso l'azienda pronta ad affrontare le nuove sfide del mercato, prima tra tutte la carenza di materie prime e lo spreco delle stesse. La continua ricerca e l'introduzione di soluzioni innovative hanno permesso la nascita di Ogreen la gomma rigenerata ed eco-sostenibile per la produzione di articoli tecnici. Grazie a questa tecnologia è possibile ridurre la produzione di rifiuti e il consumo di materia prima vergine, con conseguente riduzione delle emissioni di CO₂. Alba Leasing è tra i partner che hanno sostenuto e supportato nel tempo la crescita e il successo dell'azienda.

La meccanica di precisione high tech della Poggipolini

La Poggipolini è un'azienda che nasce come officina meccanica e che grazie alla società Sens-In, ha brevettato le prime viti intelligenti con sensori altissima tecnologia e connettività per fornire in tempo reale milioni di dati sulla struttura nella quale sono inserite. L'intuizione di progettare viti in titanio, materiale che garantisce particolari caratteristiche meccaniche e riduzione del peso consentono all'azienda di crescere ed espandersi nei settori aerospace, automotive e motorsports. Alba Leasing sostiene con orgoglio la crescita dell'azienda.

Torello, logistica 4.0

Torello è un'azienda nata ad Avellino, brand leader della logistica integrata che Alba sostiene tramite il leasing dei suoi autoveicoli industriali.

La storia imprenditoriale della famiglia Torello è fatta di innovazione e proattività, soprattutto in tema di sostenibilità. Nel 2020 si è concretizzato, da un progetto di R&D il brevetto di procedimento GLAP (Green Logistic Automation Platform) che grazie alle tecnologie abilitanti dell'Industria 4.0 consente l'efficientamento della gestione logistica delle merci in *real-time*, così da potenziare la qualità dei servizi offerti in un'ottica sempre più green.

FAB componenti d'arredo distribuite in oltre 52 paesi

Nata nel 1974 come piccola fabbrica artigianale per la produzione di componenti e piani tavolo destinati alle sale da pranzo, FAB oggi è una realtà riconosciuta a livello internazionale grazie a componenti per l'intero settore dell'arredo, dal retail delle grandi insegne del fai-da-te all'industria manifatturiera specializzata. Dopo l'ingresso anche della seconda generazione in azienda nel 1998 e con il costante aggiornamento dei processi informativi, nel corso degli ultimi 10 anni FAB ha registrato la sua crescita più importante arrivando a contare 450 dipendenti, 70.000 mq di area produttiva, 10 unità produttive e una distribuzione in oltre 52 paesi nel mondo. Alba Leasing è orgogliosa di essere partner di questa crescita.

Azienda Agricola Annese, l'olio extravergine da tre generazioni

Nel 1982, seguendo le orme del padre, Onofrio Annese inizia la produzione di olio extra vergine di oliva su larga scala a marchio Annese. Nel 2002 il timone passa alla moglie Giuseppina, che continua tuttora la tradizione di creare prodotti di qualità bandendo l'utilizzo di conservanti, coloranti o qualsiasi prodotto chimico nella produzione. Ad oggi l'azienda agricola Annese possiede circa 100 ettari di terreno, dove avviene la coltivazione delle olive, degli ortaggi e della frutta. Dal 2009 l'azienda, sostenuta oggi dal Alba Leasing, si è resa completamente autosufficiente dal punto di vista elettrico grazie alla produzione di energia rinnovabile.

IMAB Group SpA, falegnami dai primi del '900

Le origini della falegnameria si perdono in tempi lontanissimi: è uno dei mestieri più antichi esercitati dall'uomo. Ed è proprio da questo mestiere così antico che nasce la storia di successo dell'IMAB Group.

Questa passione, tramandata di generazione in generazione porta alla nascita nel 1959 della Società Fratelli Bruscoli specializzata nella produzione di camere da letto. Forte di questa esperienza nel 1968 Antonio Bruscoli investe e fonda IMAB Mobili e Prefabbricati. Oggi IMAB conta circa 800 collaboratori che operano su 10 unità produttive per un totale di 155.000 mq di superficie coperta. Nel 2021 IMAB, supportata con successo da Alba Leasing, ha raggiunto un fatturato di oltre 174 milioni di euro.

Innovazione e tecnologia al servizio della salute

Alba Leasing è in prima linea nel sostenere gli investimenti delle aziende del settore sanitario: nel biennio 2020-'21 ha finanziato in leasing oltre 1.300 beni elettromedicali per un valore di 121 milioni di euro. Di seguito sono presentate alcune storie di successo

Ab medica

Da diversi anni Alba Leasing è uno dei principali partner finanziari di cui ab medica si avvale per l'acquisizione e la diffusione in Italia del sistema di chirurgia robotica Da Vinci, la tecnologia più avanzata in numerose tipologie di intervento per le sue peculiarità di trattamento mininvasivo e un più rapido recupero post-operatorio dei pazienti.

Bioscience Genomic

Bioscience Genomic, spin off universitario fondato da Bioscience Institute, è in grado di sequenziare il DNA libero circolante del feto al fine di valutare l'esistenza di eventuali anomalie cromosomiche. Inoltre, ha brevettato un metodo innovativo per identificare condizioni geniche atte a favorire l'insorgenza di tumori. Perché tutto questo avvenga è necessario un costante rinnovamento tecnologico per avere sempre

a disposizione le tecnologie più all'avanguardia. Alba Leasing ha affiancato la società con il finanziamento degli strumenti di ricerca e di laboratorio.

Farmitalia

Farmitalia rappresenta una realtà affermata dell'industria farmaceutica, una vera e propria eccellenza nel contesto produttivo siciliano votata allo sviluppo di prodotti innovativi, di qualità e che sappiano soddisfare i bisogni della persona in ambito medico e farmaceutico. Dal 2021 Alba affianca questa realtà d'eccellenza grazie allo stanziamento di un plafond con il quale sono già stati stipulati 3 contratti finalizzati all'acquisto di attrezzature per il confezionamento dei farmaci prodotti

La Maddalena

La Maddalena è un Dipartimento Oncologico ad alta specialità di III livello con sede a Palermo che si prefigge di offrire servizi sanitari "a misura dei bisogni del paziente". Sono tre le macrocategorie d'intervento per raggiungere tale scopo: l'assistenza sanitaria, i percorsi di diagnosi e terapia, e la ricerca scientifica. Dal 2015 Alba sostiene questa realtà tramite la stipula periodica di contratti di leasing relativi all'acquisto di attrezzature e apparecchiature medicali come mammografi, tomografi e attrezzature da laboratorio.

**Alba Leasing
supporta
l'imprenditoria
guidata
da donne**

Attraverso il proprio business, la Società supporta l'imprenditoria al femminile: circa il 21% del totale dei titolari effettivi di impresa che hanno sottoscritto un contratto con la Società dal 2010 al 2022 sono infatti donne.

L'imprenditoria guidata dalle donne in Italia è cresciuta significativamente negli ultimi 10 anni, con una battuta d'arresto dovuta alla crisi pandemica, che rende ancora più necessario il supporto per la ripresa da parte di abilitatori dello sviluppo.

4



HIGHLIGHTS 2022

- Più di 6.000 ore di formazione erogate
- Adesione alla carta “Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere” promossa da ABI
- 22 ore medie di formazione per dipendente formato
- Erogazione straordinaria a tutti i dipendenti di 500 euro sotto forma di credito welfare
- Distribuzione di buoni benzina da 200 euro a tutti i dipendenti

Aspetti legati alla gestione del personale: valorizzazione e tutela dei dipendenti

Le persone di Alba Leasing sono uno degli asset chiave della Società e il perno attraverso cui il business aziendale si consolida e affronta con successo le sfide del mercato e della società nel lungo periodo.

L'obiettivo di Alba Leasing, come dichiarato nella propria Politica di sostenibilità, è di offrire opportunità di crescita professionale valorizzando le competenze, il talento e il senso di appartenenza sia dei dipendenti sia della rete di vendita, in un ambiente stimolante ed inclusivo, promuovendo contestualmente la salute, fisica e mentale, ed il benessere.

Gli aspetti legati alla gestione delle persone delle attività di Alba Leasing sono declinati in tre temi materiali:

- gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita, incoraggiando percorsi di crescita professionale
- salute, sicurezza e benessere dei dipendenti, perseguendo l'obiettivo "zero infortuni", anche con azioni di sensibilizzazione di tutti gli attori della catena del valore
- diversity & inclusion, intesa come la promozione di un ambiente di lavoro accessibile e orientato alla piena valorizzazione del capitale umano, dove qualunque pratica discriminatoria viene contrastata.

Occupazione e composizione dell'organico

Al 31 dicembre 2022, la Società conta 280 dipendenti, un dato sostanzialmente in linea con l'ultimo triennio. La volontà di Alba Leasing è quella di instaurare rapporti di lavoro duraturi, basati sulla fiducia reciproca e sulla possibilità di crescita professionale. Coerentemente con questo indirizzo, infatti, quasi l'intera popolazione aziendale viene assunta con contratti a tempo indeterminato; nello stesso tempo la Società garantisce flessibilità attraverso l'opportunità di contratti part-time per chi ne fa richiesta e con l'obiettivo di favorire esigenze di conciliazione vita-lavoro. La totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva nazionale, con un tasso di sindacalizzazione pari al 52%, in aumento del 7% dallo scorso anno. I dipendenti appartenenti a categorie protette sono 15.

La gestione delle persone è basata su criteri meritocratici e di competenza professionale acquisita. Le opportunità di avanzamento di carriera e di formazione sono offerte senza alcuna forma di discriminazione o favoritismo, in linea con il Codice Etico aziendale. Viene inoltre promosso lo spirito di squadra e di reciproca collaborazione nel rispetto della dignità e della reputazione di ciascun collaboratore.

Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori (n.)	2020	2021	2022
Numero di dipendenti al 01/01	290	289	285
Totale entrate	3	6	6
Totale uscite	2	9	11
Totale numero di dipendenti al 31/12	291	286	280
Suddivisione dei dipendenti per genere	2020	2021	2022
Uomini	170	163	159
Donne	121	123	121
Suddivisione dipendenti per durata del contratto di lavoro e per genere (n.)	2020	2021	2022
Contratto indeterminato	289	284	274
<i>di cui uomini</i>	<i>168</i>	<i>162</i>	<i>155</i>
<i>di cui donne</i>	<i>121</i>	<i>122</i>	<i>119</i>
Contratto determinato	2	2	6
<i>di cui uomini</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>4</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
Altre tipologie di rapporto di lavoro (stage ecc.)	5	4	3
<i>di cui uomini</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
<i>di cui donne</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Dipendenti con contratti che non prevedono un numero garantito di ore di lavoro	0	0	0
<i>di cui uomini</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Suddivisione dei dipendenti per regione (n.)	2020	2021	2022
Dipendenti Nord Italia	264	258	252
Dipendenti Centro Italia	15	15	15
Dipendenti Sud Italia e isole	12	13	13
Contratto indeterminato	289	284	274
<i>Nord Italia</i>	<i>262</i>	<i>256</i>	<i>246</i>
<i>Centro Italia</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>15</i>
<i>Sud Italia e isole</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>13</i>
Contratto determinato	2	2	6
<i>Nord Italia</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>6</i>
<i>Centro Italia</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Sud Italia e isole</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Suddivisione dei dipendenti secondo tipologia di impiego e per genere (n.)	2020	2021	2022
Full time	253	250	244
<i>di cui uomini</i>	<i>168</i>	<i>161</i>	<i>158</i>
<i>di cui donne</i>	<i>85</i>	<i>89</i>	<i>86</i>
Part time	38	36	36
<i>di cui uomini</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>di cui donne</i>	<i>36</i>	<i>34</i>	<i>35</i>
Suddivisione dei dipendenti per categoria e per genere (n.)	2020	2021	2022
Dirigenti	11	11	10
<i>di cui uomini</i>	<i>11</i>	<i>11</i>	<i>10</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Quadri	151	147	146
<i>di cui uomini</i>	<i>109</i>	<i>103</i>	<i>102</i>
<i>di cui donne</i>	<i>42</i>	<i>44</i>	<i>44</i>
Impiegati	129	128	124
<i>di cui uomini</i>	<i>50</i>	<i>49</i>	<i>47</i>
<i>di cui donne</i>	<i>79</i>	<i>79</i>	<i>77</i>

L'analisi sul differenziale retributivo tra uomo e donna evidenzia un gender pay gap inferiore rispetto alla media nazionale rilevata nel settore bancario e dei servizi finanziario³.

Gender pay gap	2020	2021	2022
Differenziale retributivo RAL⁴ (%)			
RAL media dirigenti	n.a	n.a.	n.a.
RAL media quadri	85,40	85,05	84,17
RAL media impiegati	105,29	105,35	106,63
Differenziale retribuzione totale⁵ (%)			
RAL media dirigenti	n.a	n.a.	n.a.
RAL media quadri	86,28	85,68	85,60
RAL media impiegati	105,15	105,35	106,68

Alba Leasing investe molto nella retention delle proprie persone. Questo impegno è rappresentato dall'anzianità media di servizio, pari a circa 20 anni, che attesta e rinforza lo spirito di appartenenza tra il personale e l'azienda, oltre a dimostrare la possibilità di carriera interna.

Suddivisione dei dipendenti per fascia di età (n.)	2020	2021	2022
<30	11	11	12
tra 30 e 50	121	114	104
>50	159	161	164
Suddivisione dei dipendenti per categoria e per fascia di età (n.)	2020	2021	2022
Dirigenti	11	11	10
di cui <30	0	0	0
di cui tra 30 e 50	0	0	0
di cui >50	11	11	10
Quadri	151	147	146
di cui <30	0	0	0
di cui tra 30 e 50	49	43	38
di cui >50	102	104	108
Impiegati	129	128	124
di cui <30	11	11	12
di cui tra 30 e 50	72	71	66
di cui >50	46	46	46

3. Le donne nel settore finanziario in Italia guadagnano mediamente il 23,7% in meno rispetto agli uomini - Fonte Eurostat - Gender Pay Gap Statistics (dati aggiornati a marzo 2023)

4. Il differenziale retributivo è stato calcolato come: retribuzione media donne/retribuzione media uomini. Per il calcolo dei differenziali retributivi RAL e totale 2020 è stata presa in analisi la retribuzione di tutti i dipendenti full-time di Alba Leasing e dei dipendenti part-time, riparametrata secondo una retribuzione equivalente full-time, al 31/12/2020, così anche per il 2021 e 2022.

5. Nel calcolo dei differenziali retributivi totali sono considerati la RAL, i premi e le erogazioni una tantum.

Le nuove entrate rappresentano per la Società una risorsa e una grande opportunità di integrazione di nuove conoscenze e competenze. Alba Leasing promuove il trasferimento dell'esperienza e del know how dei colleghi esperti e specializzati, accogliendo con favore il bagaglio di innovazione professionale introdotto dai nuovi assunti.

Nuove entrate	2020	2021	2022
Totale nuove entrate	3	6	6
Nuove entrate per genere			
Uomini	2	1	4
Donne	1	5	2
Nuove entrate per fascia di età (n.)			
Entrate anni <30	3	3	6
Entrate anni tra 30 e 50	0	2	0
Entrate anni >50	0	1	0
Nuove entrate per area geografica (n.)			
Nord Italia	3	5	6
Centro Italia	0	1	0
Sud Italia e isole	0	0	0
Uscite dei dipendenti			
Totale uscite	2	9	11
Uscite per genere (n.)			
Uomini	1	7	8
Donne	1	2	3
Uscite per fascia di età (n.)			
Uscite anni <30	0	2	0
Uscite anni tra 30 e 50	0	0	3
Uscite anni >50	2	7	8
Uscite per area geografica (n.)			
Nord Italia	2	8	11
Centro Italia	0	1	0
Sud Italia e isole	0	0	0

Tasso entrate dei dipendenti	2020	2021	2022
Tasso entrate	1,0%	2,1%	2,4%
Tasso di entrate uomini	1,2%	0,6%	2,5%
Tasso di entrata donne	0,8%	4,1%	1,7%
Tasso di entrata anni <30	27,3%	27,3%	50%
Tasso di entrata anni tra 30 e 50	0%	1,8%	0%
Tasso di entrata anni >50	0%	0,6%	0%
Tasso di entrate Nord Italia	1,1%	1,9%	2,4%
Tasso di entrate Centro Italia	0%	6,7%	0%
Tasso di entrate Sud Italia e isole	0%	0%	0%

Tasso di turnover dei dipendenti	2020	2021	2022
Turnover dei dipendenti	0,7%	3,1%	3,9%
Turnover uomini	0,6%	3,3%	5%
Turnover donne	0,8%	1,6%	2,5%
Turnover anni <30	0%	18,2%	0%
Turnover anni tra 30 e 50	0%	0%	3%
Turnover anni >50	1%	4,3%	5%
Nord Italia	1%	3,1%	4%
Centro Italia	0%	6,7%	3%
Sud Italia e isole	0%	0%	0%

Congedo parentale

Alba Leasing concede il congedo parentale attenendosi alle norme della legislazione in vigore. In azienda, il tasso di rientro a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale è pari al 100%, così come il tasso di retention (presenza in azienda del dipendente 12 mesi dal rientro dal congedo), anch'esso pari al 100%. I due indicatori denotano una situazione aziendale positiva a livello di sicurezza dell'impiego e di condizioni di rientro a lavoro ottimali. La Società in questo frangente si impegna ad incoraggiare scelte sempre più eque e improntate alla parità di genere in tema di congedo di maternità e paternità e altri diritti connessi al congedo parentale.

Congedo parentale	2020	2021	2022
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale (n.)	90	68	57
di cui uomini	47	35	31
di cui donne	43	33	26
Dipendenti che hanno fruito del congedo parentale (n.)	6	5	5
di cui uomini	1	0	0
di cui donne	5	5	5
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	6	5	5
di cui uomini	1	0	0
di cui donne	5	5	5

Congedo parentale	2020	2021	2022
Dipendenti che sarebbero dovuti tornare a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	6	5	5
di cui uomini	1	0	0
di cui donne	5	5	5
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro (n.)	14	5	5
di cui uomini	1	0	0
di cui donne	13	5	5
Tasso di rientro al lavoro dopo il congedo parentale (%)	100	100	100
di cui uomini	100	n.a.	n.a.
di cui donne	100	100	100
Tasso di retention dopo il congedo parentale (%)	100	83,3	100
di cui uomini	100	0	0
di cui donne	100	100	100

Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita

La gestione delle risorse umane è basata su criteri meritocratici e sulla competenza professionale acquisita. Le opportunità di avanzamento di carriera e di formazione sono offerte senza alcuna forma di discriminazione o favoritismo, in linea con il Codice Etico aziendale. La valorizzazione del capitale umano e la formazione permanente sono infatti alla base dell'eccellenza e della resilienza del business, in quanto consentono un costante adattamento ai mutamenti degli scenari socio-economici e una migliore gestione degli impatti, attuali e potenziali, sull'organizzazione e sull'intero settore.

Formazione e sviluppo

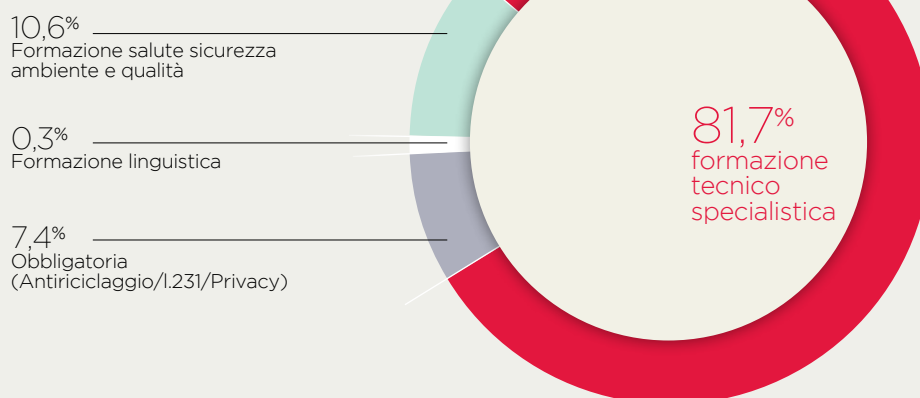
I programmi e i percorsi formativi che durante l'anno sono stati destinati alla totalità dell'organico - inclusa la rete di vendita, sono stati orientati a valorizzare il potenziale individuale di ogni dipendente, favorendo lo sviluppo delle competenze trasversali, le "soft skill" e il potenziale digitale, oltre a fornire elementi per valutare l'andamento dei mercati e delle tendenze di settore.

Nel 2022 la formazione ha riguardato i seguenti ambiti:

- formazione obbligatoria in ambito normativo (Antiriciclaggio/l.231);
- formazione salute, sicurezza, ambiente e qualità;
- formazione linguistica;
- formazione tecnico-specialistica.

Nel 2022, sono state erogate 6.243 ore di formazione totali, con circa 22 ore medie di formazione per dipendente formato.

Ore di formazione erogata per ambito (%)



Suddivisione ore medie di formazione per genere (n.)	2020	2021	2022
Uomini	23	23	25,6
Donne	29	15	18
Suddivisione ore medie di formazione per inquadramento (n.)			
Dirigenti	4,0	13,9	2,5
Quadri	25,0	19,8	22,6
Impiegati	26,0	18,3	23,5

In particolare, nel corso dell'anno la Direzione Crediti e la Direzione Mercato, con il coinvolgimento anche degli Account Manager, sono state coinvolte rispettivamente in quattro e in una sessione formativa organizzate internamente, in merito a:

- l'importanza della materia dell'antiriciclaggio, l'identificazione del titolare effettivo e le tre fasi con cui si realizza la fattispecie di riciclaggio;
- i quaderni dell'Antiriciclaggio, pubblicati da Banca d'Italia;
- le quattro tipologie di imprese occupate dalla criminalità organizzata;
- indicatori di anomalia che possono far scattare la segnalazione di una operatività sospetta.

Per quanto concerne le tematiche ESG, nel corso dell'anno è stata erogata una formazione, ad alcuni funzionari dell'azienda, da parte di esperti di settore, volta ad aumentare la consapevolezza e la conoscenza sugli strumenti e metodologie finalizzati al presidio della sostenibilità. Durante la formazione, ampio spazio è stato dedicato all'illustrazione dei GRI Standards, quali linee guida principali per la rendicontazione non finanziaria.

In linea con la volontà di Alba Leasing di tenere alta l'attenzione sui temi della sostenibilità sono state attivate varie iniziative di comunicazione e informazione per i dipendenti. La newsletter interna dedicata alla sostenibilità, ESG Informa, ha dato modo a tutto il personale di approfondire una diversa tematica ESG seguendo il calendario delle Giornate Internazionali promosse dalle Nazioni Unite, dall'Unione Europea o da altre agenzie specializzate. Ogni mese sono stati affrontati temi di sostenibilità e di attualità evidenziando il legame con la vision e la mission aziendali, pensando sia alle persone di Alba Leasing che all'impatto verso il tessuto imprenditoriale italiano. Un'azione intrapresa per stimolare interesse, consapevolezza e senso

di comunità. Inoltre, la Società si è concentrata sulla sensibilizzazione dei dipendenti sulla mobilità sostenibile, condividendo ciclicamente materiali, studi e articoli sull'impegno del settore finanziario sul tema, oltre alla diffusione di sei Pillole di Mobilità Sostenibile nell'intranet aziendale, che hanno lo scopo di incoraggiare comportamenti più sostenibili nella propria mobilità quotidiana.

Valorizzazione delle persone: focus su giovani e donne

I nuovi ingressi in azienda rappresentano un'efficace opportunità di integrazione di nuove conoscenze e competenze. Alba Leasing promuove il trasferimento dell'esperienza e del know-how dei colleghi esperti e specializzati, accogliendo con favore il bagaglio di innovazione professionale introdotto dai nuovi assunti.

La Società ha proseguito la propria attività volta alla ricerca di neolaureati per avviare percorsi di stage, per mettere le competenze presenti in azienda a disposizione del percorso formativo degli studenti e per intercettare talenti provenienti da Università e Centri di Specializzazione. Nel corso del 2022 sono state inserite in stage 11 nuove risorse, supportate da personale aziendale fungente da tutor interni e di queste 5 risorse, pari al 45%, sono state assunte in azienda con un contratto a tempo determinato.

“Staff Meeting” e kit di benvenuto a favore della coesione aziendale

“Staff Meeting” è la sezione dell'intranet aziendale @liseo, dedicata al personale. Da questa sezione i dipendenti hanno accesso alla galleria delle risorse in entrata denominata “New entry” che presenta i nuovi colleghi a tutta l'azienda, oltre alle diverse gallerie nel tempo

dedicate alle differenti categorie di dipendenti. Infine, come gesto di accoglienza per i neoassunti, è stato introdotto il kit di benvenuto che comprende alcuni items brandizzati Alba Leasing, tra i quali una borraccia per disincentivare l'utilizzo di bicchieri usa e getta in ufficio.

Nel 2022 Alba Leasing ha scelto di aderire alla Carta “Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere” promossa da ABI e volta a elevare il valore della diversità di genere come risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutta l'azienda. Aderire alla Carta per la Società significa impegnarsi a valorizzare la parità di trattamento e di opportunità attraverso un ambiente di lavoro inclusivo, rafforzando i processi di recruiting e sviluppo e diffondendo la piena ed effettiva partecipazione femminile, in particolare nelle posizioni di top management, e orientando le proprie politiche e l'awareness aziendale in materia di parità di genere sotto la responsabilità di figure di apicali.

Quale prova tangibile dell'impegno preso, la Responsabile Sostenibilità e il Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali sono membri del Gruppo di Lavoro interbancario sulla Carta “Donne in Banca”, che offre un ambito di condivisione, per l'analisi e il confronto dei diversi contesti e attività, e l'approfondimento del quadro normativo di riferimento, per favorire la diffusione dei contenuti della Carta e per accrescere sempre più la cultura e la conoscenza dei temi dell'inclusione e della diversità come elemento di arricchimento delle imprese e della società.

La Società incoraggia l'*empowerment* delle donne in azienda anche attraverso la partecipazione ad eventi di carattere internazionale. In questo senso, una dipendente ha partecipato al progetto Future Group di Leaseurope 2022: ogni anno l'Associazione europea delle società di leasing ospita un gruppo di giovani professionisti del settore, nominati

dalle rispettive società di appartenenza, che lavorano insieme alla creazione di soluzioni innovative per il settore. Nell'ambito di tale iniziativa il gruppo di cui la rappresentante della Società faceva parte ha presentato alla conferenza annuale di Leaseurope a Cascais l'idea di un "Mobility CO₂ Calculator" per il calcolo delle emissioni di anidride carbonica delle flotte aziendali da un lato e, dall'altro, del personale delle aziende interessate negli spostamenti casa-lavoro. Un'altra dipendente ha invece partecipato come relatrice al convegno "2022 Milan Symposium" dedicato alle operazioni finanziarie di cessione del credito, intervenendo in merito allo stato del mercato STS (Semplice, Trasparente e Standardizzata) presentando quindi l'esperienza di Alba Leasing acquisita negli anni con le operazioni di funding finalizzate al continuo reperimento di sempre nuove risorse finanziarie per aumentare la propria autonomia rispetto alle banche azioniste.

La valutazione dei dipendenti

La Società è dotata di un processo di valutazione dei dipendenti, il Performance Management Process (PMP), il quale prevede un confronto diretto di valutazione delle risorse e un meccanismo di feedback tra le persone valutate e i relativi Responsabili. L'obiettivo del PMP è sostenere il raggiungimento dei risultati aziendali, definendo le attività di sintesi attribuite a ciascuna risorsa, gli ambiti di responsabilità e il contributo lavorativo atteso da ogni collaboratore.

Il giudizio finale sulla prestazione del valutato è espresso sulla base di una scala di cinque livelli che va da "non adeguato" a "eccellente".

La conclusione del processo è dedicata all'Action Plan, nel quale vengono programmate le azioni di miglioramento da attuare nei confronti delle persone valutate, anche al fine di colmare eventuali gap rilevati. Esempi tipici di tali azioni di sviluppo possono essere percorsi formativi ad hoc, job rotation, attribuzione di un incarico/progetto, periodi di affiancamento in altre strutture.

Il processo di valutazione delle performance completato in tutte le sue fasi è terminato a febbraio 2023.

w

Nel corso dell'anno, il 79% della totalità dei dipendenti (composto per il 48% da donne e il 53% da uomini e per il 55% da impiegati e il 45% da quadri) è stato coinvolto nel procedimento di valutazione e il 100% di essi ha completato il processo di valutazione in tutte le sue fasi.

Per incentivare la mobilità interna, la Società ha proseguito nel corso del 2022 l'iniziativa di "job posting", uno strumento che mette in relazione le esigenze di Alba Leasing e le aspirazioni delle risorse interne: queste ultime, a fronte di nuove opportunità lavorative, possono proporre la loro candidatura. Questa iniziativa offre l'opportunità di sviluppare percorsi di carriera alternativi e di evidenziare possibili esigenze di sviluppo.

Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

L'impegno per garantire la salute, la sicurezza e il benessere delle proprie persone è parte integrante della cultura di Alba Leasing. La Società persegue tale impegno attraverso regolamenti e strumenti interni, in conformità alla normativa nazionale in materia di Salute e Sicurezza.

Alba Leasing vuole assicurare un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti, riducendo al minimo i rischi per il personale, per i fornitori che operano presso le sedi e per i visitatori che accedono agli spazi aziendali. In quest'ottica, la Società garantisce il monitoraggio strutturato delle condizioni degli ambienti e delle condizioni di salute dei dipendenti tramite regolari visite mediche; procedure di sicurezza e l'individuazione dei rischi,

accompagnata da informazione e training del personale, secondo una programmazione annuale. La gestione e il coordinamento dell'attività sono in capo al RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

Nel 2022 è stato costituito il Comitato Elettorale attraverso il quale è avvenuto il rinnovo della nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); tre figure che restano in carica quattro anni con un compito molto importante: essere portavoce per gli altri dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Durante l'anno sono state erogate 660 ore di formazione obbligatoria HSE, in sensibile aumento rispetto al 2021 per via della formazione del nuovo ASPP (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione), dei 3 nuovi RSL (Responsabili per la Sicurezza dei Lavoratori) e dei numerosi nuovi ingressi (stage). In una logica preventiva, Alba Leasing predispone corsi di guida sicura per le funzioni commerciali aziendali, quelle ritenute più esposte al rischio.

Infortunati sul lavoro dipendenti (n.)	2020	2021	2022
Totale infortuni	0	0	1
<i>di cui uomini</i>	0	0	0
<i>di cui donne</i>	0	0	1
Totale infortuni in itinere	0	0	0
<i>di cui uomini</i>	0	0	0
<i>di cui donne</i>	0	0	0
Totale infortuni sul lavoro	0	0	1
<i>di cui uomini</i>	0	0	0
<i>di cui donne</i>	0	0	1
Totale infortuni mortali	0	0	0
<i>di cui uomini</i>	0	0	0
<i>di cui donne</i>	0	0	0
Totale infortuni gravi (superiori a 180 giorni di assenza)	0	0	0
<i>di cui uomini</i>	0	0	0
<i>di cui donne</i>	0	0	0
Totale ore di assenza per malattie e infortuni	6.334	8.203	8.288
Totale ore lavorate	424.209	415.022	444.914
Giorni persi per infortunio	0	0	12
Near-miss identificati	0	0	0
Indice di frequenza gravi conseguenze legate a infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) ⁶	0	0	0
Indice di frequenza infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) ⁷	0	0	2,25
Indice di gravità (per migliaia di ore lavorate) ⁸	0	0	0,03
Tasso di assenteismo (ore di assenza/totale di ore lavorabili)	1,5%	2,0%	1,9%
Malattie professionali dipendenti (n.)			
Totale decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
Totale casi di malattie professionali registrabili	0	0	0

6. L'indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze è stato calcolato come: (totale infortuni con gravi conseguenze/ totale di ore lavorate)* 1 milione

7. L'indice di frequenza degli infortuni è stato calcolato come: (totale infortuni/totale di ore lavorate)* 1 milione

8. L'indice di gravità è stato calcolato come: (giorni persi per infortunio/migliaia di ore lavorate)

Inoltre, fino al 31 dicembre 2022, le risorse con un profilo personale caratterizzato da particolare fragilità hanno avuto la possibilità di svolgere la propria attività in regime di smart working completo, in accordo con il medico competente.

Welfare aziendale, work-life balance e iniziative sociali

Alba Leasing è dotata di un sistema di welfare aziendale rivolto a tutti i dipendenti, part-time e full time, che prevede iniziative di supporto socio-previdenziale e strumenti di flessibilità lavorativa, alcuni dei quali sono stati progressivamente ampliati nelle loro funzionalità.

In particolare, Alba Leasing prevede:

- erogazione di buoni pasto aziendali del valore di sette euro per tutti i dipendenti, compresi i tempi determinati, mentre per i dipendenti part-time il valore viene rapportato alle ore lavorative;
- offerta di una polizza complementare di assistenza sanitaria, dedicata a tutti i dipendenti e ai relativi familiari a carico, migliorata nel 2022 attraverso l'ampliamento a varie prestazioni extra ospedaliere (diagnostica, visite specialistiche, odontoiatria, ecc.), le quali beneficiano di un significativo aumento del massimale annuo da euro 3.600 ad euro 4.000;
- contribuzione aziendale del 3% al Fondo Pensione di Previdenza Complementare di PREVIP;
- servizio di Assistenza Fiscale gratuita anche in modalità da remoto, a favore di tutti i dipendenti, compresi i tempi determinati.

La Società ogni anno conferisce un premio aziendale alle proprie risorse in seguito al raggiungimento degli obiettivi previsti dall'accordo con le Organizzazioni Sindacali Aziendali, dando la possibilità ai propri dipendenti di scegliere tra l'erogazione in forma monetaria o la destinazione in tutto o in parte ai servizi welfare. Il welfare è accessibile tramite l'intranet aziendale @liseo e prevede servizi alla persona quali:

- rimborso spese di istruzione per i figli;
- rimborso spese per baby-sitter e per la cura dei parenti anziani;
- rimborso del trasporto pubblico;
- versamento a fondo pensione;
- buoni per beni e servizi;
- servizio viaggi on demand;
- tempo libero e cura della persona.

Per facilitare la conversione del premio aziendale in servizi di welfare, sono stati erogati tre webinar dedicati all'argomento per andare incontro ad ogni necessità di supporto.

Nel 2022, in seguito al raggiungimento del 110% sugli obiettivi aziendali, sono stati erogati dei premi aziendali maggiorati. Inoltre, è stata rinnovata e ampliata l'offerta di Banco BPM dedicata a tutto il personale di Alba Leasing prevista dalla convenzione 4YOU che comprende offerte agevolate per quanto riguarda conti correnti, carte di credito, mutui, prestiti personali, scoperto di conto corrente, risparmio e investimenti. Con l'intento di rendere sempre più ricco l'insieme degli elementi di welfare, pensando nello specifico a tutte le tipologie di famiglia e ai dipendenti con figli da un lato e dall'altro ai nuovi ingressi in azienda, sono state inserite due nuove proposte di conto corrente agevolato per i ragazzi tra i 12 e 17 anni e per gli under 27.

**Alba Leasing
supporta il reddito
delle famiglie
contro il caro-vita**

La Società, a fronte dell'impennata dell'inflazione e conseguentemente del caro-vita che hanno interessato l'Italia e l'Europa nel corso del 2022, ha deciso di supportare in modo concreto il proprio personale. Sono stati distribuiti a tutti i dipendenti, fatta eccezione per i Dirigenti e per il personale assegnatario di auto aziendale, buoni benzina per un valore di 200 euro, utili

a fronteggiare le spese familiari sostenute per la mobilità. Inoltre, è stata disposta un'erogazione straordinaria per tutto il personale, ad esclusione dei Dirigenti, pari a 500 euro, corrispondenti ad un credito analogo spendibile sulla piattaforma del welfare aziendale per l'acquisto di beni per la casa, buoni spesa, abbigliamento ecc. al fine di sostenere le spese quotidiane.

Per migliorare ulteriormente il benessere dei propri dipendenti Alba Leasing presta particolare attenzione al tema del work-life balance, portando avanti iniziative di flessibilità e di bilanciamento della sfera lavorativa con quella privata.

Nel corso dell'anno è stato somministrato a tutti i dipendenti un questionario allo scopo di meglio comprendere le iniziative, i beni o i servizi maggiormente utili al miglioramento della qualità della vita dei propri dipendenti.

Dando seguito ai risultati della survey, è stata ampliata la gamma delle dotazioni aziendali a disposizione dei dipendenti che fruiscono dello smart working, i quali hanno ricevuto in comodato d'uso una sedia ergonomica da ufficio e/o un monitor da PC fisso 24" per la propria postazione da remoto. Alba Leasing istruisce i dipendenti sul rispetto delle norme e fornisce raccomandazioni per il miglior utilizzo del proprio spazio di lavoro domestico come indicato nell'Informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori, dove si raccomanda anche l'utilizzo sicuro di attrezzature e dispositivi.

**Alba Go Green:
la mobilità
sostenibile
in azienda**

Nel 2022 la Società ha aumentato il proprio impegno a favore della mobilità sostenibile. Un impegno che si è concretizzato grazie al lavoro agile e all'erogazione gratuita, per la sede di Milano, di abbonamenti annuali urbani per i mezzi di trasporto locale. In particolare, sono stati attivati 8 abbonamenti Trenord e 99 abbonamenti ATM (pari a circa il 55% dei dipendenti della sede di

Milano) sostenuti dalla Società. Alba Leasing si è impegnata anche nella diffusione in azienda di una cultura sulla mobilità green attraverso l'erogazione di pillole di sensibilizzazione tematica per educare e sensibilizzare tutti i dipendenti, fornendo spunti rispetto all'utilizzo del trasporto pubblico, alle diverse opzioni di sharing e ai benefici per la salute della mobilità su due ruote.



5



HIGHLIGHTS 2022

- Al via la campagna RePowerEu, per incentivare il leasing operativo per l'installazione di impianti fotovoltaici
- Nuovo plafond, di oltre 450 milioni di euro, progetti in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi sul Clima
- Prende inizio l'iniziativa "Pillole di mobilità sostenibile": approfondimenti e consigli rivolti ai lavoratori per scoprire un nuovo tipo di mobilità

Aspetti legati alla gestione dell'ambiente: responsabilità e innovazione

Alba Leasing, in linea con gli indirizzi della propria Politica di Sostenibilità, orienta le proprie attività di business in sintonia con gli obiettivi di tutela dell'ambiente, conservazione della biodiversità e degli ecosistemi definiti a livello internazionale. La Società traduce questo impegno con percorsi di mitigazione del cambiamento climatico e di riduzione delle emissioni tramite azioni di miglioramento dirette degli impatti legati alla propria operatività, in linea con la normativa vigente, attraverso il proprio ruolo di società di servizi, fornendo supporto ad imprese che vogliano migliorare il proprio profilo ambientale; e promuovendo presso i propri clienti soluzioni a minor impatto.

In relazione alle proprie attività di business, Alba Leasing monitora in particolare gli impatti ambientali dei beni recuperati dalla Società, con attenzione alla prevenzione dei reati ambientali legati a beni mobili e immobili relativi a contratti non andati a buon fine o inoptati. Il Modello Organizzativo 231 contiene uno specifico richiamo ai suddetti aspetti.

L'aspetto legato alla gestione dell'ambiente si declina per Alba Leasing nel tema materiale "Riduzione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset".

Riduzione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset

Alba Leasing, nella sede di Milano e negli uffici di Roma, sta focalizzando il proprio impegno in iniziative volte a:

- riduzione dei consumi di materiali (processi di dematerializzazione);
- riduzione di consumi di energia elettrica;
- riduzione delle emissioni di sostanze inquinanti delle attività aziendali;
- riduzione dei consumi del parco auto;
- corretta gestione nello smaltimento dei rifiuti;
- gestione degli impatti indiretti degli immobili e degli asset aziendali.

Consumi di materiali

Nel corso del 2022 Alba Leasing ha portato avanti alcune attività in continuità con gli anni precedenti che vanno ad innestarsi nel percorso già avviato di riduzione progressiva della propria impronta carbonica. Dal punto di vista dei consumi cartacei, la Società sta procedendo alla sostituzione, ove possibile, di pubblicazioni cartacee con quelle digitali. Inoltre, al fine di disincentivare la stampa e ridurre l'impiego di carta e toner, è stato ridotto il numero di stampanti presenti nella sede aziendale. L'aumento rilevante dei consumi di carta nel 2022 è dovuto all'acquisto di scorte di carta durante l'anno.

Materiale utilizzato per peso o volume⁹	U.M.	2020	2021	2022
Carta acquistata	scatole da 5 risme	370	69	271
Totale consumi carta	kg	4.159,4	853,1	3.215,6

Consumi energetici ed emissioni

I consumi energetici della Società sono attribuibili prevalentemente all'illuminazione e al condizionamento della sede di Milano, degli uffici di Roma e al parco auto.

Per quanto riguarda l'illuminazione, per favorire un efficientamento energetico, Alba Leasing ha provveduto, in tutte le parti comuni della sede di Milano, alla sostituzione delle luci al neon con luci LED.

Il parco auto aziendale è costituito da 80 veicoli, la quasi totalità alimentati a diesel, oltre a un'auto a benzina, una ibrida e una elettrica. I dati 2022 indicano una lieve diminuzione dei consumi diretti di benzina, mentre un leggero aumento nei consumi di diesel del parco auto, sostanzialmente in continuità con gli anni precedenti.

La promozione della mobilità sostenibile resta un grande punto di attenzione.

Nel 2022 l'erogazione della survey, finalizzata alla redazione del PSCL, è avvenuta tramite una piattaforma per la rilevazione dei dati. In questo modo, Alba è entrata a far parte di una rete sinergica e collaborativa di aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti coinvolte nell'iniziativa.

Inoltre, per contrastare gli sprechi energetici e alimentari, sono state riorganizzate le aree break dell'headquarter di Milano mediante l'installazione di nuovi distributori high tech di classe A ed A++ dotati di tecnologie all'avanguardia per la conservazione dei prodotti.

Il numero di vendor machine è stato altresì ridotto per far fronte al mutato contesto lavorativo e alla minor presenza in ufficio dovuta allo smart working portando così ad un risparmio energetico. Inoltre, la Società si approvvigiona esclusivamente di energia certificata proveniente da fonti rinnovabili, con la stipula di un contratto "green" per le sedi di Milano e Roma.

Consumi energetici	U.M.	2020	2021	2022
Totale consumi di energia	GJ	5.783,82	7.483,08	7.338,87
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	<i>GJ</i>	<i>1.085,31</i>	<i>1.124,89</i>	<i>961,80</i>

Suddivisione dei consumi diretti di energia primaria per fonte e per tipologia	U.M.	2020	2021	2022
Consumi diretti energia primaria da fonte rinnovabile	GJ	0	0	0
Consumi diretti energia primaria da fonte non rinnovabile	GJ	4.698,51	6.358,19	6.377,08
<i>di cui diesel (parco auto)</i>	<i>GJ</i>	<i>3.595,24</i>	<i>4.828,05</i>	<i>4.630,83</i>
<i>di cui benzina (parco auto)</i>	<i>GJ</i>	<i>102,76</i>	<i>191,04</i>	<i>161,64</i>
<i>di cui gas per riscaldamento sede</i>	<i>GJ</i>	<i>1.000,50</i>	<i>1.339,10</i>	<i>1.584,61</i>
Totale consumi diretti di energia	GJ	4.698,51	6.358,19	6.377,08

Consumi di energia elettrica	U.M.	2020	2021	2022
Acquisto di energia elettrica	GJ	1.085,31	1.124,89	961,80
Sede di Milano	GJ	1.032,44	1.079,46	923,12
Uffici di Roma	GJ	52,87	45,42	38,68
<i>di cui da fonti rinnovabili (D)</i>	<i>GJ</i>	<i>1.085,31</i>	<i>1.124,89</i>	<i>961,80</i>
<i>% fonti rinnovabili</i>	<i>%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Il calcolo dei consumi energetici e delle relative emissioni, sono relativi ad entrambe le suddette sedi.

⁹ I consumi di carta si riferiscono all'intero perimetro di Alba Leasing S.p.A. inclusi ad esempio uffici in banche socie.

Il valore dello Scope III di Alba Leasing, ossia degli impatti indiretti, è calcolato in base alla fornitura della carta e del business travel. Le emissioni dirette di CO₂ per il 2022 sono in lieve aumento rispetto al 2021, ma comunque restano in linea con quelle degli anni passati.

Emissioni	U.M.	2020	2021	2022
Emissioni dirette di CO₂ - Scope 1	tCO₂	329,89	420,99	444,01
<i>di cui diesel (parco auto)</i>	<i>tCO₂</i>	<i>264,81</i>	<i>329,79</i>	<i>340,42</i>
<i>di cui benzina (parco auto)</i>	<i>tCO₂</i>	<i>7,54</i>	<i>14,02</i>	<i>11,81</i>
<i>di cui gas naturale</i>	<i>tCO₂</i>	<i>57,54</i>	<i>77,17</i>	<i>91,78</i>
Emissioni indirette di CO₂ - Scope 2 - location based	tCO₂	85,77	83,93	67,30
Emissioni indirette di CO₂ - Scope 2 - market based	tCO₂	0,00	0,00	0,00
<i>Sede di Milano</i>	<i>tCO₂</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Uffici di Roma</i>	<i>tCO₂</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Totale Emissioni di CO₂ (Scope 1 e Scope 2) - location based¹⁰	tCO₂	415,66	504,91	511,31
Totale Emissioni di CO₂ (Scope 1 e Scope 2) - market based¹¹	tCO₂	329,89	420,99	444,01
Emissioni indirette di CO₂ - Scope 3¹²	tCO₂	21,02	9,25	21,01
Emissioni derivanti dal procurement di carta	tCO ₂	3,82	0,78	2,96
Emissioni da business travel	tCO ₂	17,19	8,46	18,05

I valori dell'intensità carbonica ed energetica per il triennio considerano gli uffici di Milano e di Roma e risultano sostanzialmente in linea.

Intensità carbonica ed intensità energetica	2020	2021	2022
Intensità energetica (GJ consumi/dipendenti al 31/12)	19,88	26,16	26,21
Intensità carbonica (Totale emissioni di CO ₂ Scope 1 - Scope 2 market based / dipendenti al 31/12)	1,13	1,47	1,59

Alba Leasing tra le 130 aziende più attente al clima 2023



Il Corriere della Sera, nel suo inserto Pianeta 2030, dedicato interamente all'ambiente, alla sostenibilità e all'economia circolare, ha inserito Alba Leasing nella classifica delle 130 aziende più attente al clima. Per il secondo anno consecutivo, Corriere della Sera, Pianeta 2030 e Statista, hanno infatti realizzato la lista delle imprese italiane che hanno ridotto maggiormente il

rapporto tra le loro emissioni di CO₂ e fatturato calcolando il loro Carr (Compound Annual Reduction Rate), che identifica il tasso di riduzione dell'intensità delle emissioni di CO₂ tra il 2019 e il 2021, rapportato al fatturato. L'obiettivo dell'analisi è quello di individuare le aziende più virtuose, intese come capaci di far crescere il proprio fatturato, diminuendo l'impronta carbonica.

10. Fattore di conversione di riferimento: Efficiency and decarbonisation indicators for total energy consumption and power sector - ISPRA 366/2022

11. Fattore di conversione di riferimento: ABI - Linee guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale (dicembre 2022).

12. In riferimento alle emissioni Scope 3, sono rendicontate le emissioni afferenti alle categorie del GHG Protocol: "Business Travel" e "Beni e servizi acquistati". In particolare, per la categoria "Business Travel", le emissioni sono state calcolate sulla base delle informazioni del sito ecopassenger.org, così come indicato dalle linee guida ABI 2022. Inoltre, per quanto riguarda il calcolo del coefficiente per i viaggi in treno, non è stato ritenuto necessario distinguere tra viaggi in alta velocità e regionali, in quanto la maggioranza dei viaggi è stata fatta in treni ad alta velocità. Per quanto riguarda il coefficiente dei viaggi in aereo, non è stato ritenuto necessario distinguere tra viaggi nazionali e internazionali, in quanto si tratta principalmente di tratte nazionali. Non sono stati considerati nel calcolo delle emissioni da business travel i viaggi effettuati con veicoli a noleggio. Per la categoria "Beni e servizi acquistati", le emissioni sono state calcolate considerando esclusivamente quelle derivanti dalla carta acquistata.

Gestione dei rifiuti

I rifiuti prodotti in azienda sono costituiti prevalentemente da carta, plastica e arredi, derivanti in particolare dall'ordinaria gestione del business e assimilati ai rifiuti urbani.

Lo smaltimento dei rifiuti speciali, qualora prodotti nel corso dell'anno, riguarderebbe soprattutto lampade, toner e batterie usate nell'attività quotidiana della Società. Sia per i rifiuti pericolosi che non, la società si affida a gestori che agiscono perseguendo alti standard qualitativi, nel rispetto dell'ambiente e della normativa ambientale vigente, comunicando puntualmente tramite appositi formulari la tipologia di materiale ritirato e il suo metodo di smaltimento.

Nella sede di Milano, la Società incentiva inoltre al consumo "plastic free" disponendo erogatori d'acqua microfiltrata di rete nelle aree break. A questo scopo tutti i dipendenti sono stati provvisti di borracce termiche, così da ridurre i volumi di plastica single-use.

Rifiuti	U.M.	2020	2021	2022
Rifiuti pericolosi	t.	0,13	0	0
<i>di cui riciclati o recuperati</i>	%	100	0	0
Rifiuti non pericolosi	t.	8,08	16,15	1
<i>di cui riciclati o recuperati</i>	%	100	100	100
Totale rifiuti	t.	8,21	16,15	1,00

Impiego di risorse idriche

L'utilizzo delle risorse idriche in azienda è limitato al solo scopo sanitario, con prelievo da acquedotto pubblico. Dati gli scarsi volumi di impiego, tale tema non rientra nella materialità di Alba Leasing.

Sicurezza degli immobili e degli asset aziendali

La tutela dell'ambiente per Alba Leasing passa anche dai propri impatti ambientali indiretti. In questo senso, la Società dispone valutazioni di carattere ambientale all'interno dei processi creditizi e dei propri beni in gestione, assicurandosi di non nuocere all'ecosistema e a chi lo abita. Per i beni strumentali viene effettuato un controllo documentale del rispetto delle normative vigenti. Alba Leasing ha sviluppato un Modello di Perizia specifico per il segmento immobiliare e per la valorizzazione degli asset, utilizzato in tutte le fasi di acquisizione, trasformazione e gestione (rimodulazioni, riscatti e risoluzioni) dei contratti. Il modello, gestito da periti esterni qualificati che condividono con Alba Leasing attività regolari di aggiornamento, certifica la bontà dell'immobile secondo criteri quali ubicazione, collocazione nel contesto urbano, sicurezza e aspetti di valutazione di impatto ambientale. I processi di recupero degli asset della Società, in seguito a contratti di leasing risolti o inoptati, prevedono la mappatura e la gestione degli eventuali rischi correlati a fattispecie previste dal Legislatore in materia di reati ambientali al fine di attuare le opportune azioni rimediali.

Nell'ambito delle procedure interne, Alba Leasing prevede inoltre, per gli immobili recuperati, eventuali attività di riqualificazione, di messa in sicurezza e di bonifica, allo scopo di ripristinare e/o migliorare i profili di impatto ambientale e sociale degli asset, per poi procedere ad una sostenibile attività di commercializzazione.

Nel 2022, a fronte dell'aumento del rischio immobiliare, con recuperi superiori al numero di cessioni effettuate e una vetustà media degli immobili a magazzino pari a circa 5 anni, la Società ha continuato, di concerto con l'U.O. Risk Management e Politiche Creditizie, con l'intervento

sui documenti peritali e le logiche che determinano i valori commerciali degli asset, al fine di agevolarne la commercializzazione. Infatti, per un servizio peritale più consono a gestire la problematica di cui sopra, si sta agendo a livello di:

- processo: per una miglior condivisione delle informazioni, mantenendo comunque la separatezza dei ruoli tra l'U.O. Remarketing e l'U.O. Attività Tecnico Operative;
- strumento (perizia): per una stima più corretta del valore dell'immobile, sempre in ottemperanza alle normative presenti (in particolare la legge 4 n. 124 e alle indicazioni EBA), è stata proposta una modifica alla metodologia di calcolo del valore di mercato rettificato. Tale modifica potrà utilizzarsi solamente nei casi di immobili reimpossessati o in fase di reimpossesso con trattative commerciali avviate.

Sulla scorta di quanto già svolto negli anni precedenti, anche nel 2022 è proseguita la gestione ambientale degli asset recuperati. Per gli immobili sui quali era stata riscontrata la presenza di amianto o altre passività ambientali erano stati suggeriti interventi di bonifica per 14 di questi. Si conferma per tali asset che le attività di smaltimento, bonifica ed eventuale messa in sicurezza si è conclusa positivamente per 6 di questi. Inoltre, per gli asset tutt'ora in carico ad Alba Leasing e per i quali è stata riscontrata la presenza di amianto (anche minima e senza dovere di intervento), è stato confermato il conferimento d'incarico di gestione a una società esterna mantenendone la nomina Responsabile Amianto, con compiti di gestione dei manufatti e obbligo di redazione annuale del documento di manutenzione e custodia degli stessi. Per quanto riguarda le attività di commercializzazione, il magazzino immobiliare consta di 199 Immobili di cui, 128 di proprietà di Banco BPM e 71 di proprietà di Alba Leasing, tutti pubblicati sul portale online.

Allo scopo di aumentare la disclosure per quanto riguarda il profilo di sostenibilità degli asset aziendali è stata ampliata l'importazione dei dati dei beni nelle schede tecniche: quella per le operazioni immobiliari è stata arricchita con l'introduzione del campo "classe energetica", mentre per i prodotti targati, per ciascun telaio/targa saranno riportati nuovi campi tra quali le emissioni di CO₂ (grammi per km). Tali implementazioni si sono rese necessarie anche per le prospettive attività di rendicontazione alla BEI per i contratti con "beni sostenibili" - BEI 11 (green) e BEI 12 (accordo di Parigi).

Offerta di prodotti a basso impatto ambientale

Alba Leasing è impegnata nella mitigazione degli impatti ambientali anche attraverso l'offerta dei propri prodotti, che puntano anche su efficienza energetica, smart mobility ed energie rinnovabili.

La Società, infatti, grazie al sostegno di alcune istituzioni europee e nazionali, ha potuto ampliare l'offerta di prodotti specialistici a tasso agevolato intensificando l'impatto sui territori, affiancando le imprese nel processo di transizione verso modelli di business più green (per approfondimenti sul tema dei prodotti si veda il "Aspetti sociali: responsabilità verso i clienti e le comunità").

In definitiva, Alba Leasing, nel suo ruolo di abilitatore del cambiamento, intende promuovere sempre di più l'utilizzo del leasing come strumento per innovare il business delle imprese italiane e, contemporaneamente, aiutarle a ridurre il loro impatto ambientale.

Infine, nel corso del 2022 è stata lanciata l'iniziativa commerciale RePowerEu finalizzata all'offerta di un contratto di leasing operativo per installazione di un impianto fotovoltaico su immobili oggetto di un contratto attivo di leasing immobiliare nell'ottica di conciliare la crescente necessità di risparmio di costi energetici con la completa sostenibilità ambientale. Per ulteriori approfondimenti su questi aspetti, si rimanda al paragrafo Innovazione dell'offerta e sviluppo socio-economico delle imprese (Cap.3).



HIGHLIGHTS 2022

- 0 segnalazioni di casi di discriminazione
- 0 perdite o furti di dati
- 54.440 tentativi di accesso ai server aziendali bloccati
- 150 ore donate attraverso il cedolino solidale a donne vittime di violenza
- 72% mail bloccate preventivamente perché sospette o spam

Rispetto dei diritti umani

La tutela dei Diritti Umani, considerata la natura dell'attività aziendale, è principalmente connessa alla protezione della privacy, alla sicurezza dei dati e al rispetto dei diritti individuali, relativamente anche alle controparti con cui Alba Leasing intrattiene rapporti commerciali. La Società agisce in particolare facendo riferimento a:

- i diritti fondamentali dell'individuo;
- i diritti del lavoro, così come essi sono richiamati nelle convenzioni dell'International Labour Organisation (ILO);
- il diritto alla salute, alla sicurezza e alla privacy;
- il diritto ad un ambiente salubre.

All'interno del Codice Etico aziendale sono enunciati i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti degli azionisti, esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche. Il Codice Etico dichiara, promuove o vieta alcuni specifici comportamenti da cui possono discendere responsabilità per l'azienda o che comunque possano non essere conformi ai principi etici stabiliti.

Di seguito le principali regole riportate nel Codice riferite ai diritti dell'individuo o della collettività aziendale nel suo complesso:

- a partire dal momento della selezione del personale, Alba Leasing offre le medesime opportunità senza discriminazione alcuna di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale;
- la valutazione dei candidati che partecipano alla selezione è incentrata sulla verifica dei requisiti professionali e psico-attitudinali previsti dal profilo richiesto, nel rispetto della dignità, della personalità, della sfera privata e delle opinioni del candidato;
- nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, la Società esige che non si verifichino molestie di alcun genere nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione, minaccia, comportamento o offesa verbale che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità (ad esempio, la richiesta di favori personali che turbino la serenità del destinatario);
- nell'ambito dei rapporti commerciali la Società vieta di intrattenere relazioni con soggetti che, anche indirettamente, pongano in essere comportamenti contrari alla libertà e personalità individuale e/o violano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando il lavoro minorile, favorendo il turismo sessuale, ecc.) e con

soggetti coinvolti in attività criminose quali, a titolo meramente esemplificativo: traffico di sostanze stupefacenti, riciclaggio di denaro, terrorismo.

Alba Leasing mette a disposizione di tutti gli stakeholder dei canali di segnalazione diretta per le situazioni di rischio o di conclamata violazione di una o più norme del Codice Etico aziendale. Le segnalazioni sono gestite in modo da tutelare da qualsiasi forma di ritorsione chi effettua le segnalazioni.

Nell'ultimo triennio non è pervenuta alcuna segnalazione interna per episodi di discriminazione.

Le persone di Alba Leasing in prima linea per i diritti

In Alba Leasing solidarietà e tutela dei diritti umani sono valori preziosi che l'azienda si impegna a promuovere attraverso iniziative differenti. Quest'anno, vi è stata l'adesione della Società all'iniziativa "Payroll Giving" grazie alla quale sono state donate dai dipendenti oltre 150 ore a donne vittime di violenza attraverso il cedolino paga.

L'importo è stato poi raddoppiato dalla Società e devoluto al progetto "Fai volare una libellula" per aiutare economicamente donne vittime di violenza. Un altro ulteriore impegno attivo delle persone di Alba Leasing è stata l'iniziativa di solidarietà in cui otto dipendenti hanno partecipato

come runners alla 10° edizione della Milano Relay Marathon, corsa a scopo benefico in cui le squadre gareggiano per organizzazioni no-profit. Le due squadre di Alba Leasing correvano per la onlus Emma Rouge che raccoglie fondi da destinare alla prevenzione e cura del melanoma, per rendere sempre più inclusivo il diritto alla salute.



Data Privacy

La tutela della privacy è fra i temi chiave per Alba Leasing, ed è quello che tra le attività del business più afferisce alla sfera dei Diritti Umani. Infatti, la data privacy e la sicurezza delle informazioni sensibili acquisite, custodite e trattate da Alba si legano strettamente al rispetto dei diritti individuali.

Tale tema è presidiato all'interno del Codice Etico in cui ne viene affermata la tutela, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di

protezione dei dati personali” (“Codice della Privacy”), dei dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell’ambito della propria attività.

Alba Leasing, come previsto dalla normativa di riferimento, gestisce la data privacy di dipendenti e clienti attraverso un presidio organizzativo dedicato “Presidio Specialistico Privacy” volto a garantire la conformità normativa dell’operatività ed il rispetto del trattamento dei dati raccolti.

La privacy viene considerata in ogni processo aziendale, e in particolare, la Società lavora sull’incorporazione della privacy a partire dalla progettazione di un processo aziendale con le relative applicazioni informatiche di supporto (privacy by design).

In linea con la normativa GDPR dell’Unione Europea, la Società è dotata di un Delegato Privacy, un Data Protection Officer e un Presidio Specialistico Privacy.

La sicurezza dei dati, in ragione anche della recente accelerazione della digitalizzazione aziendale, viene tutelata grazie ad investimenti nel sistema di protezione di tutte le infrastrutture aziendali dal rischio di attacchi cyber, quali ad esempio la crittografia dei pc dei dipendenti, ma anche da azioni specifiche di controllo per testare la sicurezza e l’affidabilità dei sistemi informativi.

Proprio per questo la Procedura interna di Incident Management è stata aggiornata, per definire un processo di gestione degli incidenti di sicurezza informatica coerente con il quadro normativo di riferimento e le best practice del settore. L’aggiornamento insiste sull’efficientamento dei processi interni e coordinamento tra Unità in caso di mail anomale, furto/smarrimento di pc, cellulare, smart card e anomalie di funzionamento sugli applicativi informativi al fine una sempre più tempestiva gestione dei ticket e ripristino dei sistemi.

La Società, oltre all’erogazione regolare di formazione specifica (compresa nella formazione obbligatoria in ambito normativo) in materia di privacy, ha rafforzato la sensibilizzazione della popolazione aziendale attraverso 2 brevi moduli sulla Cyber Security. In particolare:

- Modulo A su “Le principali minacce” (e-learning) in tema di Cybersecurity, durata 20 minuti e che ha visto 224 partecipanti
- Modulo B “Come evitare le truffe” (e-learning) in tema di Cybersecurity, durata 20 minuti, con la partecipazione di 218 partecipanti

Grazie all’impegno di Alba Leasing nel 2022 non ci sono stati casi di reclami all’azienda per violazioni della privacy dei clienti e non si riscontrano perdite o furti di dati.



Nota metodologica

Il presente documento costituisce la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione” o “DNF”) di Alba Leasing S.p.A. per l’esercizio chiuso al 31.12.2022. La Dichiarazione è redatta in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo del 30 dicembre 2016, n.254 (di seguito anche “Decreto”) e successive integrazioni. La Società, pur non rientrando nell’ambito di applicazione di tale norma, ha deciso di redigerla su base volontaria ai sensi dell’Art. 7 del Decreto al fine di comunicare ai portatori di interesse le proprie performance non finanziarie.

Il documento è pubblicato con cadenza annuale, in linea con le tempistiche di redazione e pubblicazione del Bilancio consolidato della Società. La DNF presenta i dati e le informazioni relativi agli ambiti ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, emersi come significativi al termine del processo di analisi di materialità, aggiornato nel 2022, tenendo conto delle indicazioni presenti nella nuova versione degli standard rendicontativi GRI - Universal Standard - e descritto a pag. 11-12. L’analisi di materialità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in concomitanza alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario. Il perimetro di rendicontazione della DNF coincide con la società Alba Leasing S.p.A. al 31 dicembre 2022. Le società Alba 6 SPV S.r.l., Alba 9 SPV S.r.l., Alba 10 SPV S.r.l., Alba 11 SPV S.r.l. e Alba 12 SPV S.r.l. benché società consolidate integralmente in Alba Leasing S.p.A., sono escluse dal perimetro della DNF in quanto società veicolo di cartolarizzazione, senza personale dipendente né impatti ambientali e sociali rilevanti ai fini della rendicontazione. L’assetto proprietario non ha registrato cambiamenti rilevanti nel perimetro e nel periodo di rendicontazione considerati.

La Dichiarazione Non Finanziaria è redatta secondo i “GRI Universal Standards” aggiornati nel 2021 dal Global Reporting Initiative (GRI). Il livello di aderenza ai GRI Standard dichiarato dalla Società è l’opzione “in accordance”. Il valore di ciascun indicatore è raffrontato, ove è stato possibile ricostruirlo, con quello dei due esercizi precedenti, allo scopo di consentire una valutazione dell’andamento dinamico delle attività della Società in un arco temporale di medio periodo. Il perimetro dei dati ambientali comprende la sede di Milano sita in via Sile gli uffici di Roma, siti in via Bissolati. Sono invece esclusi gli altri uffici siti in banche socie. Gli elementi utili alla comprensione dell’andamento del triennio sono stati inseriti in apposite note di commento all’interno del documento. La Dichiarazione si ispira inoltre ai principi di rendicontazione del GRI: Sustainability Context, Completeness, Balance, Comparability, Accuracy, Timeliness, Clarity e Verifiability.

La qualità dei dati è coerente alle indicazioni contenute nell'ESG reporting handbook, il manuale che contiene informazioni utili per la raccolta, il consolidamento e la validazione di dati e indicatori di sostenibilità.

Infine, la Società pur essendo a conoscenza dei provvedimenti di indirizzo e regolazione europei, che hanno di recente introdotto nuovi obblighi di disclosure, in particolar modo per quello che concerne la tassonomia delle attività sostenibili (REG UE 2020/852), non essendoci uno specifico obbligo di rendicontazione per quei soggetti che, come Alba Leasing pubblicano la Dichiarazione di carattere non finanziario su base volontaria, ha deciso al momento di soprassedere a tali novità.

Il presente Documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing S.p.A. 20 marzo 2023. L'esame limitato ("limited assurance engagement") della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2022 è stato affidato a KPMG S.p.A., società di revisione della società, la cui Relazione è disponibile in calce al presente Documento.

Dichiarazione d'uso: Alba Leasing ha redatto "in accordance" agli standard GRI per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2022.

Utilizzo GRI 1: GRI 1: Principi fondamentali 2021.

Standard del settore GRI pertinenti: n.a.

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021				
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
	2-1	Dettagli organizzativi	7	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Quarta di copertina	Data di pubblicazione: .../04/2022
	2-4	Revisione delle informazioni		Non sono presenti dati o informazioni significative che sono state modificate rispetto alla precedente DNF.
	2-5	Assurance esterna	77	
Attività e lavoratori				
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	7-9	
	2-7	Dipendenti	5; 47-48	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	48	
Governance				
	2-9	Struttura e composizione della governance	14-18	
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	14-18	
	2-11	Presidente del massimo organo di governo		Il Presidente della Società non è un alto dirigente della stessa.
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	14; 20-21	
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	20-21	
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica	
	2-15	Conflitti d'interesse	16-17	
	2-16	Comunicazione delle criticità	29; 37-38	
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	4-5; 21	
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	14	La valutazione delle performance del massimo organo di governo viene fatta da Alba Leasing su base volontaria, con cadenza non regolare, ed è svolta da una società esterna. L'ultima valutazione è stata realizzata nel 2021 ed ha verificato anche la sensibilità da parte del CdA relativamente a tematiche ESG e di sostenibilità.
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	18-19	Per quanto concerne la retribuzione del CdA è composta dalla sola componente fissa.
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	18-19	Il CdA approva la policy di retribuzione.
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale		Il dato non viene rendicontato in quanto sensibile per la Società.

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
Strategia, politiche e prassi				
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4	
	2-23	Impegno in termini di policy	7-9; 20-21; 29-31; 61; 67	Come riportato in DNF, gli impegni della società sono dichiarati all'interno della politica di sostenibilità, pubblicata anche a questo link https://www.albaleasing.eu/politica-di-sostenibilita/ e approvata su base annua dal CdA. Rispetto ai diritti umani, l'identificazione delle tematiche connesse, unito a come vengono presidiate in azienda, anche in una logica di prevenzione, sono riportate all'interno della sezione dedicata in DNF.
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	8-9; 29-31; 52-54	I titolari delle diverse funzioni devono, per quanto di loro competenza, garantire l'osservanza delle policies emanate dagli Organi Sociali e dalla Direzione Generale. Infine, spetta al Direttore Generale assicurarsi la loro completa attuazione in quanto ha responsabilità sulla gestione complessiva del business.
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	37-38	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	29	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	31	
	2-28	Appartenenza ad associazioni		ABI, ASSILEA, AIAF, AIFIRM, AIIA, AIGI, AISCA, ASSBB, ASSIOM, A.ASS.OD, FOREX, AOMI, Autorità Garante della Concorrenza sul mercato, Conciliatore Bancario, Organismo per la tenuta dell'Albo dei Promotori Finanziari, IVASS, PROMETEIA.
Coinvolgimento degli stakeholder				
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	13-14	
	2-30	Contratti collettivi	47	
GRI 3: TEMI MATERIALI				
	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	11-12	
	3-2	Elenco di temi materiali	12	
GRI TOPIC STANDARD				
Anticorruzione				
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	3-3	Gestione dei temi materiali	29-31	
	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	30	
	205-3	Casi di corruzione e azioni intraprese	31	La suddivisione per regione non risulta essere significativa, in quanto Alba Leasing opera prevalentemente in Italia.
	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	31	

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
Fiscalità				
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	3-3	Gestione dei temi materiali	31	
	207-1	Approccio alla fiscalità	31	
	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	31	
	207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	31-32	
	207-4	Rendicontazione Paese per Paese	32	La suddivisione per regione non risulta essere significativa, in quanto Alba Leasing opera prevalentemente in Italia.
Sviluppo socio-economico delle imprese	3-3	Gestione dei temi materiali	35-45	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	32-33	
Privacy dei clienti				
Data privacy	3-3	Gestione dei temi materiali	67-69	
	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	69	
Occupazione				
Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita	3-3	Gestione dei temi materiali	47; 50-51; 54	
	401-1	Nuove assunzioni e turnover	50-51	
Diversità e pari opportunità				
Diversity & inclusion	3-3	Gestione dei temi materiali	47-49	
	405-1	Diversità degli organi di governo e tra i dipendenti	17; 48-49	
	405-2	Differenziale retributivo	49	
Diritti umani				
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	3-3	Gestione dei temi materiali	67-68	
	406-1	Episodi di discriminazione	66; 68	
Formazione e istruzione				
Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita	3-3	Gestione dei temi materiali	52-55	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	5; 52-53	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	55	
Salute e sicurezza sul lavoro				
Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	3-3	Gestione dei temi materiali	55-57	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	55-56	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	55-56	

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	55-56	
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	55-56	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	53; 55-56	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	55-56	
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	55-56	
	403-9	Infortuni sul lavoro	56	Non è stato rendicontato il punto b in quanto non rilevante per la Società.
	403-10	Malattie professionali	56	Non è stato rendicontato il punto b in quanto non rilevante per la Società.
Benessere dei dipendenti				
Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	3-3	Gestione dei temi materiali	51-52; 57-58	
	401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	57	
	401-3	Congedo parentale	51-52	
Ambiente				
Riduzione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset	3-3	Gestione dei temi materiali	61-65	
	301-1	Materiali utilizzati	61-62	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	62	
	302-3	Intensità energetica	63	
	305-1	Emissioni dirette di GHG, Scope 1	63	
	305-2	Emissioni indirette di GHG, Scope 2	63	
	305-3	Emissioni indirette di GHG, Scope 3	63	
	305-4	Intensità carbonica	63	
	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	64	
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	64	
	306-3	Rifiuti prodotti	64	

Elenco degli indicatori non coperti da indicatori GRI

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note
Qualità del credito	3-3	Gestione dei temi materiali	35-36	
Innovazione dell'offerta	3-3	Gestione dei temi materiali	8; 38-40	
Qualità del servizio e innovazione digitale	3-3	Gestione dei temi materiali	35-37	



KPMG S.p.A.
 Revisione e organizzazione contabile
 Via Vittor Pisani, 25
 20124 MILANO MI
 Telefono +39 02 6763.1
 Email it-fmauditaly@kpmg.it
 PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

*Al Consiglio di Amministrazione di
 Alba Leasing S.p.A.*

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Alba Leasing S.p.A. (di seguito anche la "Società") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta, su base volontaria, ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2023 (di seguito anche la "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale di Alba Leasing S.p.A. per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione, su base volontaria, della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI – *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

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

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

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

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



Alba Leasing S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2022

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche della Società rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
- 2 Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- 3 Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato della Società.
- 4 Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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



Alba Leasing S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2022

- 5 Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

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

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche di Alba Leasing S.p.A.:

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Alba Leasing S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards").

Milano, 4 aprile 2023

KPMG S.p.A.

Roberto Spiller
Socio

Questo bilancio è stampato su carta certificata FSC®
proveniente da foreste gestite in maniera responsabile
secondo rigorosi standard ambientali, economici
e sociali definiti dal Forest Stewardship Council®.





Foto tratte dall'evento aziendale

Visioni d'insieme
Milano, 2 febbraio 2023

alba
leasing



02_02
2023
OFFICINE
DEL VELO
MILANO



Per segnalazioni e informazioni sul documento:
sostenibilita@albaleasing.eu