

Report di sostenibilità



Indice

1. Contesto.....	28
2. La <i>Corporate Governance</i>	36
3. Analisi di Materialità d'impatto	45
4. Condotta aziendale.....	49
5. Sociale.....	56
6. Catena del valore.....	70
7. Impegno ambientale.....	74
8. Impatti ambientali e sfide climatiche.....	75
9. Percorso di avvicinamento alla CSRD	80
10. Appendice	82

1. Contesto

Alba Leasing S.p.A.: identità e modello di *business*

Alba Leasing S.p.A. è uno dei principali protagonisti nel mercato del leasing italiano. La Società è 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%), e serve una base consolidata di quasi 33.000 clienti attivi, in gran parte piccole e medie imprese. A dicembre 2024 il numero degli sportelli bancari totali che distribuiscono i prodotti Alba Leasing S.p.A. è pari a 4.993, di cui 3.402 sportelli delle Banche Socie ai quali si aggiungono 1.591 sportelli di altre Banche Convenzionate (istituti di medie dimensioni con un forte radicamento territoriale), garantendo un accesso capillare a soluzioni di leasing su misura.

Specializzata nel leasing finanziario, Alba Leasing S.p.A. offre un portafoglio ampio e diversificato di prodotti rafforzando la sua posizione anche nel leasing operativo, comparto in cui ha registrato una crescita significativa negli ultimi tre anni. I dati relativi alle nuove operazioni confermano il leasing strumentale come il prodotto di punta, rappresentando rispettivamente il 38,74% di strumentale finanziario e il 3,19% di strumentale operativo. Seguono il comparto immobiliare, con il 30,98%, il leasing automobilistico con il 19,25% e infine il leasing aeronavale e ferroviario con l'7,84%.

L'attuale scenario, con le tensioni internazionali in crescita, non solo in Ucraina e Medio Oriente come l'anno passato e gli impatti degli eventi climatici che hanno colpito diverse regioni italiane, ha spinto Alba Leasing S.p.A. ad adottare un approccio prudente e attento ai clienti in stato di *performing*, valutando con cautela eventuali rischi derivanti da queste condizioni.

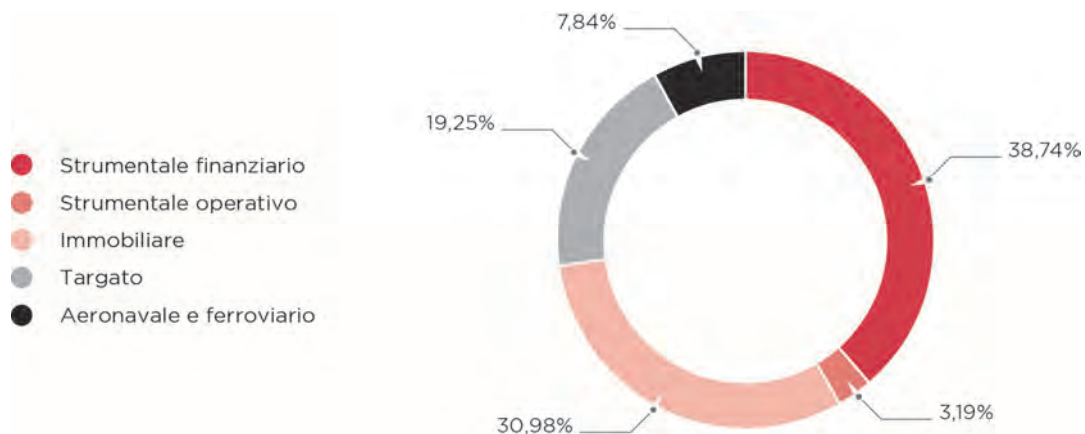
L'offerta di Alba Leasing S.p.A. si articola in:

- leasing strumentale: per l'acquisto di beni, impianti e macchinari, adattabile a imprese di ogni settore e dimensione;
- leasing targato: per aziende e professionisti che necessitano di veicoli per la propria attività;
- leasing immobiliare: pensato per il finanziamento di immobili destinati a scopi commerciali, industriali, di servizi o altri settori produttivi;
- leasing aeronavale: ideale per aziende e professionisti che intendono acquisire imbarcazioni o aerei;
- leasing operativo: locazione strumentale per beni ad alta e veloce obsolescenza tecnologica.

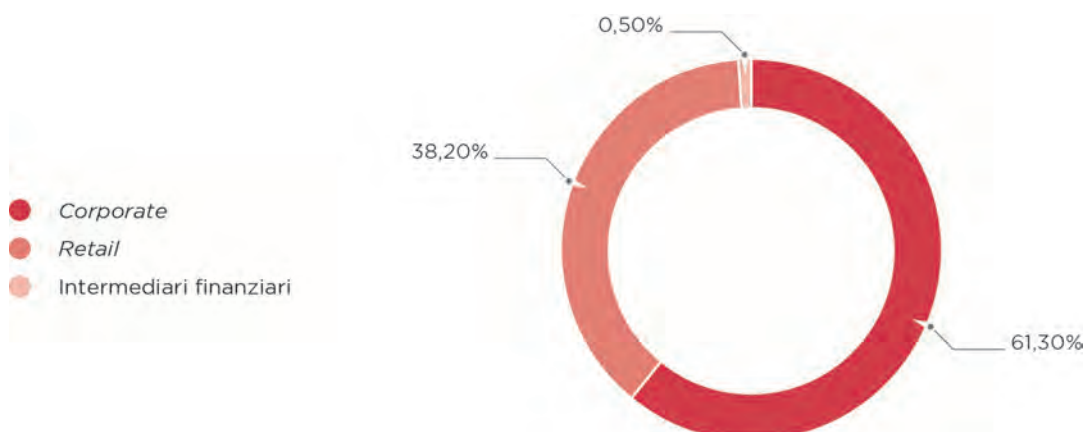
Grazie ad un'offerta modulata sulle esigenze delle imprese e ad una visione strategica solida, Alba Leasing S.p.A. continua a rafforzare la sua posizione nel settore, accompagnando lo sviluppo e la crescita del tessuto imprenditoriale italiano.

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

Portafoglio prodotti

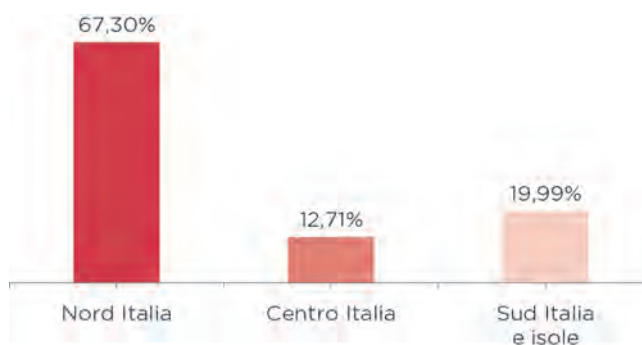


Clienti per segmento



La classificazione sopra riportata è stata effettuata in base alle regole delle segnalazioni di vigilanza (Regolamento 575/2013 e successivi aggiornamenti).

Prodotti per aree geografiche



I principali *Stakeholders* di Alba Leasing S.p.A.

Stakeholders di Alba Leasing S.p.A.



Gli *Stakeholders* di Alba Leasing S.p.A. rappresentano tutti quei soggetti con cui la Società interagisce quotidianamente per perseguire obiettivi comuni e creare valore. In particolare:

- azionisti: Alba Leasing S.p.A. mantiene un dialogo continuo con i propri azionisti, orientato alla creazione di valore sostenibile nel medio e lungo periodo;
- dipendenti e rete di vendita: contribuiscono in modo diretto allo svolgimento delle attività di *business*, supportando la crescita aziendale e il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- associazioni di categoria: la Società si confronta regolarmente con queste organizzazioni per mantenere un approccio costruttivo e innovativo nel settore;
- fornitori e *partner* commerciali: selezionati per gli elevati *standard* di qualità, offrono soluzioni affidabili e alternative competitive, arricchendo l'offerta per i clienti;
- territorio e comunità locali: Alba Leasing S.p.A. mantiene relazioni attive con il contesto territoriale, contribuendo positivamente al tessuto sociale ed economico locale;
- clienti e organi sociali: figure centrali per l'attività di Alba Leasing S.p.A., rappresentano sia la base della clientela che le strutture di *governance*, essenziali per il successo della Società.

Questi *Stakeholders* sono parte integrante della visione strategica di Alba Leasing S.p.A., contribuendo al suo impegno verso una crescita sostenibile e responsabile.

Strumenti di dialogo con gli *Stakeholders*

Alba Leasing S.p.A. riconosce l'importanza strategica di coinvolgere attivamente i propri *Stakeholders*, integrando questo principio nella propria cultura aziendale. Questo approccio non solo rafforza la fiducia e trasparenza reciproca ma stimola anche processi di miglioramento continuo, portando a una crescita condivisa e sostenibile. Per questo motivo, la Società sviluppa canali di dialogo costante con tutti i portatori di interesse, investendo in strumenti dedicati per facilitare una comunicazione efficace e mirata.

Negli ultimi anni, Alba Leasing S.p.A. ha ampliato la sua presenza digitale, implementando diversi strumenti di comunicazione destinati alla clientela attuale e potenziale:

- *canali social*: condivisione e pubblicizzazione delle attività, riconoscimenti ed avvenimenti di rilievo che riguardano la Società nel suo complesso;
- *call center*: strumento fondamentale per rispondere tempestivamente sia ai clienti consolidati sia ai nuovi clienti che richiedono informazioni;
- *sezione dedicata sul sito web*: offre un accesso diretto agli strumenti di supporto, aggiornamenti normativi, e risposte alle domande più frequenti.

Inoltre, la Società si impegna nel monitoraggio della soddisfazione dei clienti tramite analisi di *Customer Satisfaction*: interviste dirette condotte con la rete distributiva consentono di misurare la qualità dei servizi e di individuare aree di miglioramento, favorendo azioni mirate per elevare la *customer experience*.

Il rapporto con gli azionisti e la comunità finanziaria, nazionale e internazionale, è un altro pilastro della strategia di trasparenza di Alba Leasing S.p.A.. Nel corso dell'anno, sono stati organizzati numerosi incontri, sia in presenza sia virtuali, in cui il *management* ha condiviso aggiornamenti sui risultati societari, sulle novità di mercato e sugli obiettivi strategici. Inoltre, la Società partecipa attivamente alle iniziative di Assilea (Associazione Italiana Leasing), l'associazione di categoria per il leasing finanziario e operativo in Italia, contribuendo allo sviluppo e alla promozione del settore.

Questo approccio consolidato permette ad Alba Leasing S.p.A. di alimentare una relazione costruttiva con i propri *Stakeholders*, valorizzando ogni opportunità di dialogo per crescere insieme.

La strategia di sostenibilità:

Nel corso del 2024, Alba Leasing S.p.A. ha rafforzato il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* (ESG), adottando strategie innovative per promuovere uno sviluppo responsabile e inclusivo. Di seguito si propone una *overview* delle diverse iniziative intraprese dalla Società in ambito sostenibilità.

Mobilità Sostenibile e campagne *green*

Per incentivare l'uso di mezzi di trasporto, Alba Leasing S.p.A. ha implementato un programma di supporto alla mobilità sostenibile per i propri dipendenti. Questo include il rimborso parziale o totale dell'abbonamento ai trasporti pubblici, con l'obiettivo di ridurre l'uso di veicoli privati e, di conseguenza, le emissioni di CO₂.

Parallelamente, l'azienda ha ampliato il proprio portafoglio di prodotti finanziari per la mobilità *green*, con particolare attenzione ai veicoli elettrici ed ibridi *plug-in*. La campagna "Leasing Targato *Green*" offre condizioni vantaggiose per l'acquisto di auto a basso impatto ambientale, contribuendo alla diffusione di soluzioni di trasporto più sostenibili.

Un'altra campagna è quella rivolta all'efficientamento energetico degli immobili, la quale prevede moduli di incremento, come i pannelli fotovoltaici, che sono un esempio di economia circolare.

Welfare Aziendale, Benessere dei Dipendenti e Ricambio Generazionale

Alba Leasing S.p.A. ha potenziato le politiche di *welfare* aziendale per migliorare la qualità della vita dei propri collaboratori.

Un altro pilastro del benessere aziendale è il lavoro agile. L'azienda ha rinnovato il proprio impegno per garantire la flessibilità lavorativa, con specifiche agevolazioni per i dipendenti che necessitano di conciliare esigenze familiari e professionali, come coloro che beneficiano della Legge 104 o i neopapà.

Anche per il 2024 la Società ha messo a disposizione il servizio di *Counseling* che ha l'obiettivo di garantire il benessere dei lavoratori, offrendo un supporto anonimo e riservato. Lo sportello di ascolto favorisce la cooperazione tra lavoratori e azienda e fornisce

consulenza e sostegno su difficoltà personali e professionali, creando uno spazio di ascolto sicuro.

In parallelo, il programma "*Lease Gen*" è stato concepito per supportare la crescita dei dipendenti *under 35*. Attraverso corsi di formazione su *soft skills*, *leadership* e competenze tecniche, Alba Leasing S.p.A. investe sulla nuova generazione di professionisti del leasing, garantendo un futuro solido e innovativo per l'azienda.

Per favorire un equilibrio intergenerazionale, Alba Leasing S.p.A. ha prorogato il Fondo di Solidarietà, uno strumento che permette il pensionamento anticipato di dipendenti prossimi alla fine della carriera lavorativa, facilitando al contempo l'ingresso di giovani talenti nell'organico aziendale.

Impegno Sociale e Comunitario

La Società ha sostenuto eventi culturali a scopo benefico, come il concerto di Roberto Vecchioni a favore di Sightsavers, un'organizzazione internazionale che si occupa della prevenzione della cecità nei Paesi in via di sviluppo.

Un'iniziativa di grande valore è stata anche la creazione dello "Spazio Libellula", un progetto di sensibilizzazione e supporto per bambini, famiglie e donne vittime di violenza di genere. Questa iniziativa si inserisce in un più ampio programma di responsabilità sociale volto a promuovere un ambiente inclusivo e solidale.

Inoltre, anche nel 2024, Alba Leasing S.p.A. ha proseguito la collaborazione con il Banco Farmaceutico. L'azienda è stata presente nelle farmacie convenzionate per sensibilizzare alla raccolta di medicinali destinati alle persone più vulnerabili.

Infine, Alba Leasing S.p.A. ha partecipato attivamente alla PittaRosso Pink Parade 2024, un evento di solidarietà finalizzato alla raccolta fondi per la ricerca sui tumori femminili, in collaborazione con la Fondazione Umberto Veronesi.

Innovazione e Sviluppo Organizzativo

Per migliorare ulteriormente l'ambiente di lavoro, Alba Leasing S.p.A. ha avviato un'importante ristrutturazione della propria sede di Milano. L'obiettivo è quello di creare spazi più accoglienti, moderni e sostenibili, in linea con le esigenze di un'azienda dinamica e attenta al benessere dei propri dipendenti.

Sul fronte del *recruiting*, l'azienda ha introdotto il "*Referral Bonus*", un programma che premia i dipendenti che segnalano candidati validi per nuove assunzioni. Questa strategia non solo favorisce l'inserimento di nuovi talenti, ma rafforza anche il senso di appartenenza e coinvolgimento dei dipendenti nella crescita aziendale.

Parità di Genere e Inclusione

In linea con il proprio impegno per la diversità e l'inclusione, Alba Leasing S.p.A. ha aderito alla campagna ABI contro la violenza economica sulle donne. Questa iniziativa mira a sensibilizzare il settore bancario e finanziario sulla necessità di strumenti concreti per supportare l'indipendenza economica femminile e contrastare le disuguaglianze di genere.

Eventi, Riconoscimenti e Certificazioni

Alba Leasing S.p.A. continua a essere presente nelle principali fiere ed eventi di settore, con un'attenzione particolare alla sostenibilità. Nel 2024, l'azienda ha partecipato a Ecomondo, la fiera *leader* per l'innovazione tecnologica e industriale in ambito ambientale. Qui, ha presentato le proprie soluzioni di leasing *green*, rafforzando il proprio ruolo di attore chiave nella transizione ecologica.

Grazie all'adozione di *standard* ESG avanzati, Alba Leasing S.p.A. ha ottenuto importanti riconoscimenti nel corso del 2024:

- per il terzo anno consecutivo, Alba Leasing S.p.A. si conferma "Leader della Sostenibilità", un riconoscimento assegnato da Statista e Il Sole 24 Ore per le

eccellenti *performance* in ambito ambientale, sociale e di *governance* (ESG). L'azienda si distingue tra le 240 realtà italiane premiate su oltre 1.500 analizzate, posizionandosi tra le 40 imprese medio-piccole che adottano *standard* di rendicontazione paragonabili a quelli delle grandi multinazionali, in preparazione alle normative europee del *Green Deal*;

- per il secondo anno consecutivo, Alba Leasing S.p.A. è stata inclusa nella prestigiosa lista delle "Aziende più attente al clima" stilata da Pianeta 2030, Statista e il Corriere della Sera. Questo riconoscimento evidenzia il contributo concreto della Società nella lotta al cambiamento climatico, grazie a una significativa riduzione del rapporto tra emissioni di CO₂ e fatturato.

Alcuni esempi di successo 2024

Energia pulita e sostenibile - Il sostegno di Alba Leasing S.p.A. a Comunità Energetiche S.p.A.

La transizione energetica è una delle sfide più rilevanti per il futuro e Comunità Energetiche S.p.A. è in prima linea nello sviluppo di soluzioni per la produzione e gestione di energia rinnovabile. Grazie al supporto di Alba Leasing S.p.A., la società ha potuto realizzare un impianto fotovoltaico a terra, rafforzando il proprio impegno nella generazione di energia solare e nella diffusione di modelli di consumo energetico sostenibile.

L'operazione ha previsto il finanziamento, attraverso un leasing immobiliare, di un parco fotovoltaico situato in Abruzzo, nel Comune di Scurcola Marsicana (AQ) con una capacità complessiva di 717 KWP.

L'impianto è già stato allacciato alla rete ed è nella disponibilità della comunità energetica Marsica CER società Cooperativa, composta da PMI e utenti locali. L'attività di Comunità Energetiche S.p.A. è stata determinante per creare un ecosistema collaborativo, valorizzando la condivisione dell'energia come strumento di crescita economica e innovazione, ponendo le basi per un futuro a basso impatto ambientale e ad alta efficienza operativa.

Comunità Energetiche S.p.A. è parte del Gruppo FIEE (Fondo Italiano Efficienza Energetica), tra i principali operatori finanziari europei specializzati in investimenti per la transizione energetica. La sua missione è aiutare le imprese a utilizzare l'energia rinnovabile come *driver* strategico per la crescita e la competitività aziendale. Comunità Energetiche S.p.A., infatti, installa impianti chiavi in mano su *asset* inutilizzati - dai tetti dei capannoni alle superfici industriali - e promuove soluzioni per la condivisione dell'energia. La società si occupa di tutte le fasi, dalla progettazione all'installazione e manutenzione, eliminando le barriere finanziarie e operative e offrendo una soluzione completa per l'approvvigionamento di energia rinnovabile.

Anche grazie ad Alba Leasing S.p.A., Comunità Energetiche S.p.A. può continuare a promuovere lo sviluppo di soluzioni energetiche innovative e sostenibili, contribuendo alla decarbonizzazione del sistema produttivo e alla riduzione della dipendenza dalle fonti fossili. Un progetto che guarda al futuro dell'energia, con benefici concreti per aziende, territorio e ambiente.

Cittadella Pomilio Blumm a Pescara

L'inaugurazione della Cittadella Pomilio Blumm a Pescara ha segnato un importante passo avanti nel settore della comunicazione istituzionale. Realizzata anche grazie al sostegno di Alba Leasing S.p.A. e Bper Banca S.p.A., la struttura rappresenta un centro di eccellenza non solo professionale ma anche creativo e sociale.

Durante la cerimonia di inaugurazione, il presidente della società di comunicazione, Franco Pomilio, ha illustrato la visione del progetto: creare un ambiente di lavoro che promuova la creatività e il senso civico, valori essenziali nel settore della comunicazione istituzionale.

Pomilio Blumm ha organizzato le principali riunioni ministeriali del G7 Italia 2024 partendo proprio dalla Cittadella che avrà un impatto significativo sul territorio grazie allo sviluppo di

un *hub* di formazione in collaborazione con l'Università di Maastricht offrendo opportunità di crescita ai giovani e contribuendo allo sviluppo professionale e sociale della regione. Con questa iniziativa, Pomilio Blumm riafferma il suo impegno verso l'innovazione con uno spazio che promuove la creatività e la collaborazione.

Rigenerazione urbana e sviluppo sostenibile - La riqualificazione del Palazzo Enel con Blue SGR

Nel contesto della trasformazione urbana, il progetto "Eblò" rappresenta un'iniziativa strategica per il rilancio di un'area chiave di Torino. Promosso da Blue SGR, gestore del Fondo Chirone, il progetto prevede la riqualificazione del Palazzo Enel di Corso Regina Margherita, con l'obiettivo di restituire alla città un ambiente di lavoro moderno, flessibile e sostenibile.

Grazie a un leasing immobiliare stipulato con Alba Leasing S.p.A., Blue SGR ha potuto avviare i lavori per trasformare l'edificio in un *hub* innovativo per *start-up* e aziende, creando un punto di riferimento per la collaborazione professionale e la crescita imprenditoriale. Il progetto mira non solo a migliorare l'assetto architettonico dell'immobile, ma anche a valorizzare l'intera zona nord di Torino, favorendo lo sviluppo economico e sociale del territorio.

L'intervento si inserisce in una più ampia visione di rigenerazione urbana sostenibile, in cui la riqualificazione di edifici esistenti rappresenta una soluzione efficace per limitare il consumo di suolo, ridurre l'impatto ambientale e offrire nuovi spazi di lavoro pensati per il benessere delle persone. Alba Leasing S.p.A. ha supportato questa trasformazione, confermando il proprio impegno nel finanziare progetti che promuovano la sostenibilità e il miglioramento del tessuto urbano.

Il completamento dell'opera segna un passo significativo verso un modello urbano più inclusivo ed efficiente, in cui spazi di lavoro all'avanguardia diventano parte integrante di una città sempre più orientata al futuro.

La Politica di Sostenibilità di Alba Leasing S.p.A.

La crescente spinta normativa e politica dell'Unione Europea sta promuovendo un'accelerazione verso gli investimenti sostenibili, attraverso una serie di obblighi rivolti agli attori economici e sociali, tra cui le imprese, per incentivare una finanza attenta all'ambiente, al sociale e alla *governance*. Infatti, la finanza si posiziona come pilastro chiave in questo scenario, contribuendo in modo rilevante alla crescita degli investimenti ESG e garantendo la loro resilienza. Il settore del leasing si distingue come utile strumento per facilitare una transizione economica sostenibile e circolare, agevolando, per quanto possibile, l'accesso a beni di ultima generazione, progettati con tecnologie avanzate e risorse efficienti.

In questo contesto, Alba Leasing S.p.A. si propone come *partner* strategico del tessuto imprenditoriale italiano, offrendo soluzioni, mirate a supportare la ripresa e la crescita economica sostenibile.

Nello specifico, Alba Leasing S.p.A. ha formalizzato il suo impegno per i principi ESG attraverso una Politica di Sostenibilità che integra valori volti alla tutela dell'ambiente, alla sicurezza e alla valorizzazione delle persone e delle comunità. La politica di sostenibilità si articola in quattro aree chiave:

- integrità e trasparenza nel *business* e cultura della sostenibilità: sviluppo che generi valore sostenibile, promuovendo scelte strategiche innovative e lungimiranti;
- centralità del cliente, innovazione e qualità del servizio: contributo attivo al cambiamento sostenibile, supportando lo sviluppo dei clienti lungo tutta la durata della collaborazione;
- investimento nelle persone e nelle competenze per il futuro: risposta alle sfide del mercato e crescita, creando un ambiente di lavoro inclusivo, accogliente e privo di discriminazioni;
- tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza: integrazione dei valori della sostenibilità nell'offerta di prodotti e servizi, promuovendo modelli coerenti con la transizione energetica e l'economia circolare.

Sulla base di questi pilastri, Alba Leasing S.p.A. si impegna a essere un promotore di sviluppo sostenibile e un *partner* affidabile per le imprese che desiderano innovare e crescere con una visione rivolta al futuro.

Il contributo di Alba Leasing S.p.A. agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite



Le attività di *partners* e le pratiche sostenibili di Alba Leasing S.p.A. forniscono un contributo al raggiungimento di 9 dei 17 *Sustainable Development Goals* fissati nell'agenda 2030 delle Nazioni Unite.

SDG 3 Salute e benessere



La Salute e il benessere sono temi che negli ultimi anni hanno sovvertito le priorità individuali e collettive. Alba Leasing S.p.A. è impegnata con presidi e procedure interne dedicate e di fronte a 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 S.p.A. 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 partecipa allo sviluppo socio-economico e alla crescita del tessuto delle PMI.

SDG 9 Industria, innovazione e infrastrutture



La Società contribuisce allo sviluppo dell'innovazione di prodotti, servizi e processi produttivi lungo la propria catena del valore. Alba Leasing S.p.A. si impegna inoltre a mappare in modo progressivamente più puntuale 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.

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. Anche per il 2024 Alba Leasing S.p.A. 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. La Società, ha inoltre sottoscritto il Protocollo d'Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e il Presidente dell'Associazione Bancaria Italiana per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica.

SDG 7 Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni



La Società si impegna nel promuovere e utilizzare sistemi di energia pulita, andando quanto più possibile a ridurre il ricorso ai combustibili fossili nelle sue operazioni. Non a caso prosegue il percorso di trasformazione verso un parco auto di veicoli ibridi ed elettrici. L'approvvigionamento all'energia elettrica è per la totalità completamente rinnovabile e l'offerta di leasing su veicoli elettrici è svolta a tassi agevolati.

SDG 12 Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo



Alba Leasing S.p.A. si impegna da anni nella riduzione e nel riciclo dei rifiuti. In continuità con gli scorsi anni, la Società promuove la campagna di riduzione della carta, favorita dalla digitalizzazione e dal lavoro agile fino a due volte a settimana. La presenza dei distributori automatici di acqua dislocati in ogni piano permette di ridurre il consumo di plastica. Inoltre, la Società impronta un *business* che per sua natura è relativamente poco impattante dal punto di vista del consumo di rifiuti essendo quasi interamente digitalizzato.

SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni forti



Alba Leasing S.p.A. ha ottenuto la certificazione di anticorruzione e di *compliance* e si impegna come scritto nel proprio Codice Etico nel contrastare episodi di riciclaggio e corruzione di qualsiasi tipo, sia all'interno della Società che nei rapporti che questa ha verso l'esterno con fornitori, clienti e *partner*.

2. La Corporate Governance

Modello di organizzazione e gestione

Il modello di organizzazione e gestione adottato da Alba Leasing S.p.A. è concepito per assicurare condizioni di sana e prudente gestione, nonché per garantire stabilità, sostenibilità e trasparenza, elementi questi volti a generare valore attraverso innovazione e scelte strategiche orientate sul lungo periodo. Il modello è articolato come segue:

- organi Sociali: costituiti dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale ai quali vengono ricondotti il governo societario e le attività di controllo della Società;
- organi di Gestione: rappresentati dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale che svolgono funzioni operative e decisionali;
- comitati: organi collegiali interdisciplinari che supportano gli Organi Sociali e di Gestione nelle attività di coordinamento, pianificazione e controllo;
- strutture Organizzative: articolate per perseguire attività coerenti con gli obiettivi aziendali.

Organi sociali

Consiglio di Amministrazione

Alba Leasing S.p.A. ha adottato un modello di *governance* tradizionale con la presenza di un Consiglio di Amministrazione (anche CdA) nominato dai Soci che si occupa della gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad eccezione degli ambiti riservati dalla Legge o dallo Statuto alla competenza dell'Assemblea dei Soci. Il CdA è soggetto a processi di autovalutazione volti a verificare il corretto funzionamento e l'adeguatezza della composizione, nonché ad assicurare la presenza equilibrata di competenze e professionalità.

La politica di ingaggio per la selezione dei membri dell'Organo Amministrativo è riportata in un documento che disciplina la composizione quali-quantitativa ottimale del CdA ed è predisposto e approvato dal medesimo, 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 Consiglio di Amministrazione

La composizione del CdA 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 CdA 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 non 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 CdA sarà proporzionale all'incremento del numero dei Soci aventi i requisiti sopra indicati;
- l'Assemblea Ordinaria dei Soci ha determinato in 7 (sette) il numero dei Consiglieri per il triennio 2023-2025.

La struttura include almeno un quarto di amministratori indipendenti e un numero di rappresentanti del genere meno rappresentato pari almeno a un terzo dei membri.

Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione

Sotto il profilo qualitativo, i membri del CdA devono possedere requisiti e criteri di idoneità adeguati alla complessità aziendale. Tali requisiti richiedono, fra l'altro, che i consiglieri:

- abbiano maturato esperienza in ruoli di responsabilità, idonea alla dimensione operativa e alle esigenze di Alba Leasing S.p.A.;
- diversità di competenze per apportare contributi completi e bilanciati;
- dedichino tempo e risorse sufficienti a gestire la complessità del ruolo assegnato.

Inoltre, devono essere presenti:

- amministratori indipendenti per garantire un controllo imparziale e un giudizio autonomo sulla gestione;
- componenti non esecutivi per assolvere al ruolo di contrappeso rispetto agli esecutivi, assicurando pertanto equilibrio nella gestione aziendale.

Competenze professionali

Per garantire il rispetto delle linee guida di Banca d'Italia e del DM 169/2020, ciascun amministratore di Alba Leasing S.p.A. dichiara di possedere solide conoscenze, competenze e una comprovata esperienza, ottenute attraverso incarichi specifici in vari ambiti professionali. In particolare, le competenze sono maturate grazie a:

- esperienze significative in ruoli di amministrazione, controllo o direzione nei settori creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, dove l'amministratore ha sviluppato una visione approfondita e pratica delle dinamiche del settore;
- incarichi di amministrazione o controllo, o responsabilità direzionali, presso Società quotate o con dimensioni e complessità assimilabili a quelle di Alba Leasing S.p.A., in termini di fatturato, struttura organizzativa o tipo di attività;
- esperienze professionali svolte in modo continuativo e prevalente in settori connessi al creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, con un *focus* su attività complesse e servizi rivolti a clienti di rilevanza tale da richiedere livelli elevati di competenza e impegno;
- ruoli di docenza universitaria, sia di prima che di seconda fascia, in discipline giuridiche, economiche o in altre materie funzionali alle attività di Alba Leasing S.p.A., contribuendo a un bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche di valore per la gestione dell'azienda;
- posizioni direttive o manageriali di rilievo presso enti pubblici o amministrazioni con funzioni affini ai settori di interesse di Alba Leasing S.p.A., assicurando che l'esperienza acquisita abbia dimensioni e complessità comparabili a quelle della Società, per una gestione aziendale consapevole e qualificata.

Gli amministratori devono, inoltre, sempre alla luce delle disposizioni di Banca d'Italia e di quelle contenute nel DM 169/2020, dichiarare di aver acquisito conoscenze teoriche e maturato esperienza pratica in almeno uno dei seguenti ambiti strategici: mercati finanziari, regolamentazione bancaria e finanziaria, definizione di strategie, assetti organizzativi e *governance* societaria, gestione dei rischi con competenze nel riconoscimento, monitoraggio e mitigazione delle diverse tipologie di rischio, sistemi di controllo interno, prodotti e servizi bancari e finanziari, informativa contabile e finanziaria, tecnologia informatica e gestione delle risorse umane.

Eterogeneità

La composizione eterogenea del CdA di Alba Leasing S.p.A. è pensata per assicurare una diversificazione ottimale in termini di età, genere e *background* geografico. Questa diversità è essenziale per favorire una pluralità di prospettive e approcci, utili nell'analisi dei problemi e nelle decisioni strategiche, riducendo al contempo il rischio di omologazione a posizioni predominanti, siano esse interne o esterne all'organizzazione. La diversità contribuisce inoltre a un coinvolgimento più attivo dei membri del Consiglio, poiché permette a ciascuno

di focalizzarsi su materie e decisioni che valorizzano le proprie caratteristiche individuali, senza però compromettere il principio di una partecipazione condivisa e consapevole di tutti i membri alle attività e alle deliberazioni consiliari.

Indipendenza

Alba Leasing S.p.A. ritiene fondamentale la presenza di membri indipendenti nel CdA, in grado di esprimere un giudizio autonomo e imparziale sulla gestione della Società. Questi soggetti contribuiscono a monitorare l'attività aziendale, proteggendo gli interessi della Società e prevenendo conflitti di interesse, e garantendo che le decisioni siano coerenti con gli obiettivi di una sana e prudente gestione. I membri indipendenti devono rispettare i requisiti previsti dall'art. 13 del DM 169/2020 e dall'art. 15 dello Statuto. La composizione ideale del CdA prevede almeno due membri indipendenti, basate sulle dimensioni e sulla complessità della struttura aziendale. Per prevenire conflitti di interesse, la Società ha adottato una specifica "Politica di Conflitto di Interesse e *Interlocking*" che identifica le regole applicabili e le aree in cui tali situazioni possono emergere. In caso di conflitto, il soggetto interessato è tenuto a dichiarare la propria posizione e ad astenersi da qualsiasi attività decisionale o deliberativa riguardante l'operazione oggetto del conflitto. In tali situazioni, l'Organo consiliare assume le decisioni senza la partecipazione del soggetto in posizione di conflitto.

Esecutività

La maggioranza dei membri del CdA di Alba Leasing S.p.A. è composta da consiglieri non esecutivi, definiti tali in quanto non detengono deleghe e non svolgono, nemmeno di fatto, funzioni di gestione diretta della Società. Attualmente, solo un membro del Consiglio è esecutivo e ricopre il ruolo di Amministratore Delegato.

Limiti al cumulo degli incarichi

Gli amministratori sono pienamente consapevoli della rilevanza strategica del proprio ruolo e dei poteri e doveri ad esso associati. Per garantire un impegno adeguato ed efficace, i consiglieri si assicurano di poter dedicare risorse e tempo sufficienti alla complessità e alle esigenze della posizione, in modo particolare per coloro che rivestono incarichi esecutivi o sono membri dei comitati consiliari. Ogni consigliere accetta la carica con la consapevolezza di dover assolvere i propri compiti con cura e attenzione, considerando l'impegno richiesto dalle proprie attività lavorative e professionali, e tenendo conto anche di eventuali incarichi esterni in Società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), istituzioni finanziarie, bancarie, assicurative o di dimensioni rilevanti.

Tab 4 Composizione CdA

Composizione del CDA per genere (n)		2022	2023	2024
Consiglieri		7	7	7
Di cui uomini		6	6	6
Di cui donne		1	1	1

Composizione del CdA per fascia di età (n)		2022	2023	2024
<30		-	-	-
tra 30 a 50		1	-	-
>50		6	7	7

Competenze consiglieri	Business bancario e finanziario	Giuridico economico e commerciale	Governance e rischi	Strategia e relazioni Istituzionali	IT e nuove tecnologie
	7/7	7/7	7/7	7/7	6/7

Consiglieri/e per genere (%)	Consiglieri/e per età (%)	Consiglieri per indipendenza (%)
Uomini	>50 anni	Banche socie
86%	100%	57%
Donne		Membri indipendenti
14%		43%

Al 31 dicembre 2024 i membri del CdA di Alba Leasing S.p.A. ricoprono mediamente due ulteriori incarichi in altre società o enti.

Collegio Sindacale

Alba Leasing S.p.A. è dotata di un Collegio Sindacale, che svolge un ruolo di supervisione in relazione al rispetto delle norme di legge e statutarie, dei principi di corretta amministrazione, dell'adeguatezza delle strutture organizzative e contabili e dell'efficienza del sistema di controlli interni.

Tale attività di vigilanza è rafforzata dalla presenza di un Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, con poteri autonomi di controllo, supportato anche dalla funzione *Internal Audit*.

Organi di Gestione

Gli Organi di Gestione di Alba Leasing S.p.A., ossia l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, che dal 28 novembre 2023 sono accorpatis nella stessa persona, vengono nominati dal CdA. Tali organi eseguono le direttive strategiche e di governo approvate dall'organo con funzione di supervisione strategica, attraverso un sistema di deleghe. Gli Organi delegati riferiscono sull'esercizio delle deleghe al CdA, almeno semestralmente, ai sensi dell'art. 2381 del Codice civile.

Comitati interni

Per ottimizzare i processi decisionali e garantire il presidio su attività commerciali e gestionali, Alba Leasing S.p.A. ha istituito diversi comitati interni:

- il Comitato di Direzione, soggetto proponente nei confronti dell'organo deliberante nel processo di pianificazione strategica, nelle analisi degli andamenti e nell'assunzione di decisioni;
- il 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;

- il Comitato di Sostenibilità, che svolge attività propositiva e consultiva in merito a temi ESG;
- il Comitato Crediti, che approva finanziamenti entro i limiti stabiliti dal CdA;
- il Comitato Commerciale, che verifica il raggiungimento degli obiettivi commerciali e valuta nuove offerte di prodotto o mercato;
- il Comitato di Crisi (Gestione ordinaria e Gestione in emergenza), che operano in ambito di continuità operativa e gestione delle emergenze.

Il Comitato Controlli Interni è composto da un membro indipendente del CdA, il Responsabile Funzione *Internal Audit*, il *Chief Risk Officer* e il *Compliance Manager*.

Il Presidente del Comitato è nominato dal CdA tra i componenti del Comitato dotati di indipendenza. Gli altri comitati sono formati da dirigenti o figure del *Top Management* della Società.

Politica di remunerazione

Alba Leasing S.p.A. considera le politiche di remunerazione e incentivazione uno strumento fondamentale per supportare gli obiettivi strategici di medio e lungo termine. L'obiettivo principale è quello di:

- allineare la remunerazione ai risultati aziendali, tenendo conto dei rischi, del capitale necessario e dei livelli di liquidità richiesti;
- evitare incentivi che favoriscano comportamenti rischiosi o non conformi alle normative;
- attrarre e fidelizzare risorse qualificate, incentivando un ambiente lavorativo basato su merito e *performance*.

La componente variabile della retribuzione si lega a traguardi strategici di lungo periodo, con una programmazione annuale che integra obiettivi qualitativi, non solo di natura finanziaria o commerciale. Alba Leasing S.p.A. riconosce l'importanza di politiche retributive che attraggano figure professionali qualificate, migliorando la competitività e rafforzando una *governance* efficace. I principi chiave per la Società comprendono:

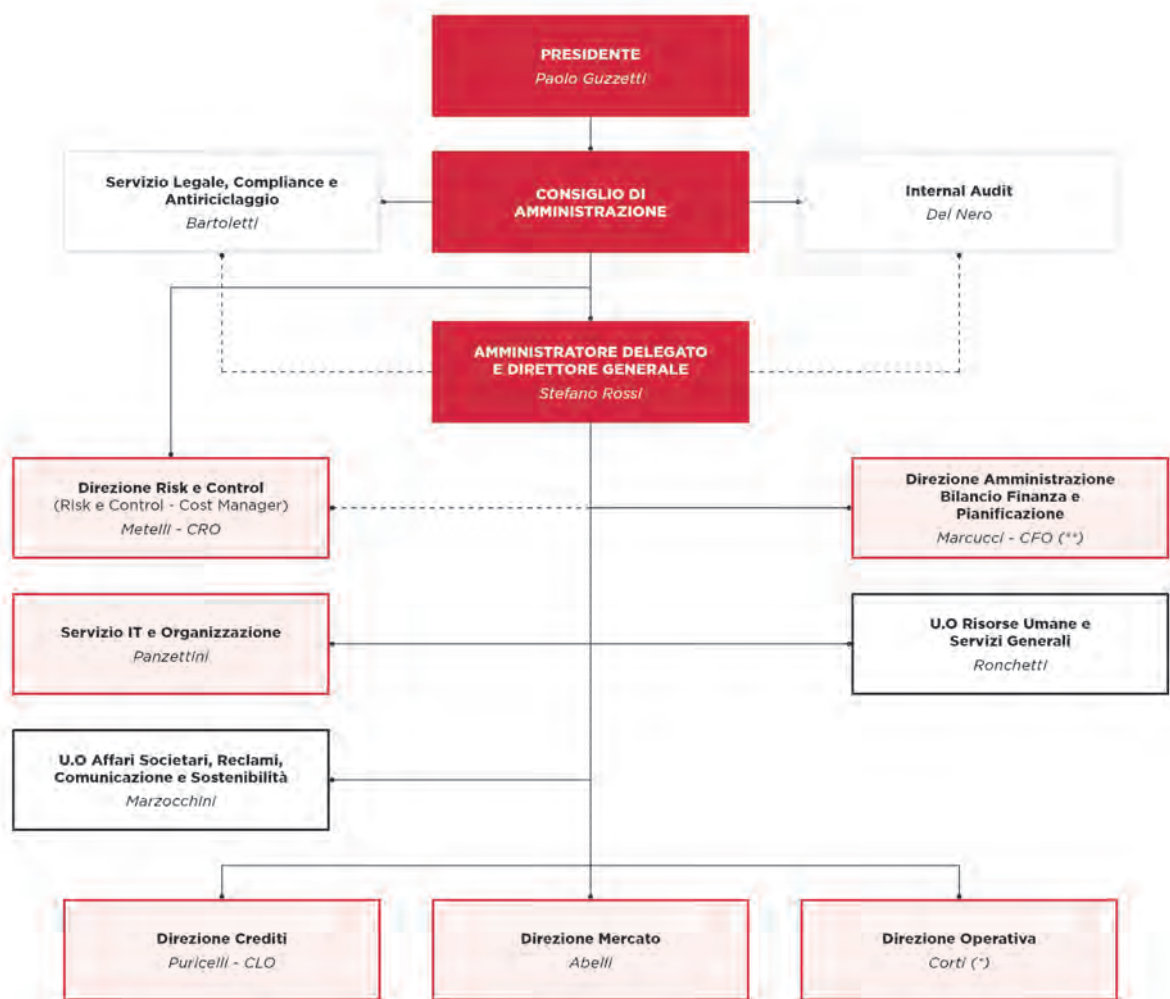
- promozione del merito;
- equità retributiva;
- attenzione ai rischi e rispetto delle normative;
- approccio prudente nella gestione delle risorse.

L'azienda punta a valorizzare il contributo personale, incoraggiando al tempo stesso il lavoro di squadra e il senso di appartenenza. I risultati individuali vengono correlati alle *performance* dell'unità organizzativa e dell'intera azienda.

Struttura organizzativa

L'Amministratore Delegato, nominato dal CdA, cura l'esecuzione delle delibere consiliari, ha la rappresentanza della Società nei limiti dei poteri conferiti, esercita i poteri decisionali ed operativi conferitigli dallo Statuto e dal CdA, nonché predispone gli indirizzi strategici aziendali da sottoporre a deliberazione del CdA e alla successiva approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci. Egli è responsabile degli obiettivi di Piano Industriale e del *budget*, oltre alla gestione del *business* complessivo. Il Direttore Generale, la cui nomina è di competenza del CdA, su richiesta dell'Amministratore Delegato, dà esecuzione alle delibere consiliari e alle direttive impartite dall'Amministratore Delegato.

Organigramma



LEGENDA

- Riporto Gerarchico
- Riporto Funzionale
- (*) Vice Direttore Generale
- (**) Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Responsabile Sostenibilità

Il CdA ha designato un Responsabile Sostenibilità per monitorare continuamente l'attuazione delle politiche ESG, fungendo da collegamento tra il CdA e la struttura aziendale. Il responsabile coordina la definizione delle linee strategiche e l'aggiornamento degli indirizzi ESG, oltre a garantire il coinvolgimento degli *Stakeholders* su temi di sostenibilità. Identifica anche il fabbisogno formativo della Società in materia ESG, in collaborazione con le altre funzioni aziendali.

Una Procedura Organizzativa interna definisce i ruoli e le responsabilità per garantire un approccio strutturato alla sostenibilità. Le evidenze e gli impatti di questi processi vengono sottoposti mensilmente al Comitato di Sostenibilità, che istruisce periodicamente il CdA sull'avanzamento in ambito ESG.

Adeguamenti e Attività per il Presidio della Sostenibilità

Alba Leasing S.p.A. ha avviato il processo per conformarsi alla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), valutando gli adeguamenti necessari per un miglior presidio delle attività di sostenibilità. Nel 2024, il Comitato di Sostenibilità si è riunito mensilmente, discutendo su una serie di tematiche, tra cui:

- iniziative di Responsabilità Sociale “Alba per il Sociale”;
- piano triennale per la sostituzione del parco auto;
- *assessment* per la Certificazione di Parità di Genere e iniziative per colmare eventuali *gap*;
- progetti sui rischi climatici e ambientali in conformità con Banca d'Italia;
- iniziative commerciali *Green*;
- valutazione preliminare delle iniziative di liberalità;
- preparativi per l'adeguamento alla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD);
- programma BEI *Green Gateway*;
- rendicontazione sul profilo “*green*” del portafoglio impieghi;
- aggiornamento dell'analisi di materialità.

Nel 2024 si sono tenute 15 riunioni del CdA, in 6 sono stati trattati argomenti ESG come l'aggiornamento dell'analisi di materialità, l'approvazione del Report di Sostenibilità e il piano d'azione per l'integrazione dei rischi climatici di Banca d'Italia.

Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Alba Leasing S.p.A. promuove una cultura aziendale basata sulla consapevolezza e gestione dei rischi per supportare scelte strategiche ponderate. Il sistema di gestione dei rischi include strumenti, strutture organizzative, procedure e regole aziendali che rispecchiano gli obiettivi strategici e operativi, in linea con le normative vigenti.

Alba Leasing S.p.A., nel processo di identificazione dei rischi, seguendo le Disposizioni di Vigilanza, redige il Resoconto ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*), valutando l'adeguatezza patrimoniale rispetto ai rischi derivanti dalle sue attività.

Il processo di mappatura dei rischi comprende:

- valutazione del contesto di rischio della Società e identificazione delle principali tipologie di rischio, tassonomia, rilevanza e misure di monitoraggio e mitigazione;
- confronto con i rischi minimi definiti dalla Banca d'Italia;
- *self-assessment* per individuare rischi specifici dell'azienda;
- classificazione tra rischi misurabili e non misurabili (ma comunque valutabili).

Processo Interattivo di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il sistema di controllo dei rischi è un processo dinamico e interattivo, che coinvolge diverse aree aziendali e gli organi decisionali:

- la Funzione di *Risk Management* aggiorna annualmente la “mappa dei rischi” della Società, che viene approvata dal CdA. Successivamente, viene redatto il Resoconto ICAAP, che sintetizza le misurazioni e considerazioni sul profilo di rischio complessivo, includendo analisi di *stress test* per verificare l'adeguatezza patrimoniale;
- il CdA riceve aggiornamenti periodici sui singoli rischi (mensili o trimestrali a seconda dei casi) e un aggiornamento semestrale del complessivo profilo di rischio, formulando, ove ritenuto necessario, raccomandazioni per migliorare eventuali processi critici e determinare azioni correttive;
- il *self-assessment*, poiché il profilo di rischio è influenzato da eventi esterni, viene effettuato regolarmente con misurazioni mensili o trimestrali. In caso di eventi straordinari, la “mappa dei rischi” può essere modificata per riflettere le nuove priorità di rischio.

Principali Rischi

La valutazione dei rischi di Alba Leasing S.p.A. è per sua natura dinamica, dal momento che il profilo di rischio varia in funzione delle dinamiche ambientali. In termini di assorbimento patrimoniale la Società è ovviamente esposta ad una principale variabile, concernente il rischio di credito. Il CdA ha deliberato, nell'esercizio 2024, limiti operativi per i rischi di tasso, di liquidità e per i rischi connessi all'esposizione immobiliare.

Integrazione dei Rischi ESG e *Climate Change*

Alba Leasing S.p.A. sta valutando la gestione dei rischi ESG, con particolare attenzione ai rischi relativi al cambiamento climatico e ai suoi potenziali impatti sul *business*. Questa iniziativa include il monitoraggio delle *best practices* di settore e il dialogo con i *partner* commerciali.

Nel corso del 2024, la nostra valutazione della rilevanza dell'impatto ha messo in luce i progressi che abbiamo compiuto verso l'attuazione degli Standard GRI aggiornati al 2021. Questo aggiornamento detta il nostro approccio alla rendicontazione delle informazioni sulla sostenibilità e ci aiuta a modificare la nostra analisi per prepararci all'introduzione della Direttiva relativa alla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD). Abbiamo valutato gli impatti, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità a livello ambientale, sociale e di governance, considerando gli aspetti ritenuti sostanziali in un'ottica di doppia rilevanza: rilevanza dell'impatto e rilevanza finanziaria

Di seguito i temi risultati materiali:

- Cambiamenti climatici:
si rileva una concreta relazione tra il verificarsi di eventi climatici avversi ed il rischio di credito. In particolare, i rischi climatici, che comprendono sia quelli fisici che quelli di transizione, possono avere un impatto significativo sulla clientela, inducendo ad aumento del rischio creditizio per la Società. A tal proposito, vi è un monitoraggio attivo e sono in corso di approfondimento aspetti collegati;
- Forza lavoro propria:
la Società pone estrema attenzione alle relazioni con e fra il personale dipendente, con particolare riguardo al sistema di *welfare* ed alla concessione di strumenti di flessibilità lavorativa. Inoltre, Alba Leasing S.p.A. si impegna attivamente nello sviluppo del profilo professionale dei propri dipendenti, al fine di mitigare i rischi reputazionali ed operativi che potrebbero insorgere;
- Comunità interessate:
Alba Leasing S.p.A., nella conduzione del proprio *business*, si impegna nel sostenere, principalmente, l'operatività delle PMI attraverso il finanziamento di beni in leasing dedicati. Infatti, la Società si caratterizza per un'offerta di prodotti in leasing per diverse esigenze eterogenee fra loro ed in grado di soddisfare diversi segmenti di clientela, arginando così un potenziale rischio operativo;
- Condotta dell'impresa:
Alba Leasing S.p.A., si impegna nel rispettare norme imperative (leggi o regolamenti) o di autoregolamentazioni (esempio Codice Etico) in materia di processi di segnalazione di illeciti, prevenzioni di pratiche scorrette ed episodi di corruzione attiva e passiva, sensibilizzando attivamente i propri dipendenti attraverso l'erogazione di corsi specifici.

I presidi adottati consentono di mitigare i rischi reputazionali e di non conformità connessi ad eventuali violazioni o reati che potrebbero ledere l'immagine della Società o farla incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative.

Si segnala che viene utilizzato un indicatore di *score* di rischio climatico ed ambientale che è integrato nel processo di monitoraggio di rischio di credito e che ha consentito di attenzionare e mettere in osservazione un determinato segmento di clientela.

Inoltre, negli ultimi anni, Alba Leasing S.p.A. ha investito significativamente nel potenziamento della sua capacità di valutare e prevedere il rischio di credito, grazie a strumenti avanzati di analisi e tecnologie innovative. Tra le implementazioni principali, Alba Leasing S.p.A. ha introdotto:

- *score "Forward Looking"* e *score* di Sostenibilità dell'operazione: in collaborazione con un primario *info provider* nazionale, sono stati sviluppati strumenti di valutazione del rischio che includono uno *score "Forward Looking"* e uno *score* di sostenibilità per le operazioni finanziarie. Questi strumenti utilizzano tecniche di *machine learning* per integrare e migliorare i tradizionali modelli di valutazione delle imprese, offrendo previsioni più precise e orientate al futuro riguardo alla sostenibilità delle operazioni e al rischio di credito;
- *"borges"*: uno strumento per il monitoraggio della clientela. Questo sistema permette un monitoraggio continuo dell'andamento della clientela, facilitando l'individuazione precoce di segnali di rischio e migliorando così la capacità della Società di prendere decisioni informate riguardo alla gestione del portafoglio clienti;
- *score* di Rischio Frode: è stato introdotto uno *score* del rischio frode basato su un modello probabilistico, che valuta la propensione alla frode non solo del cliente ma anche del fornitore. Il modello considera anche il rischio di connivenza, cioè la possibilità di una collaborazione fraudolenta tra cliente e fornitore, contribuendo così a una gestione del rischio ancora più approfondita.

Questi strumenti rappresentano un importante passo avanti per Alba Leasing S.p.A., rendendo il processo di gestione del rischio di credito più accurato ed allineato alle sfide e alle opportunità dell'attuale contesto economico e regolamentare.

Attività di *Internal Audit*

L'*Internal Audit* di Alba Leasing S.p.A. gioca un ruolo cruciale nel rafforzare il presidio dei rischi attraverso un Piano di *Audit* annuale, sviluppato secondo un approccio *risk-based*, che si concentra sulle aree di rischio più rilevanti e mira a garantire un monitoraggio continuo ed efficace delle attività. La funzione *Internal Audit* lavora in stretta collaborazione con tutte le strutture aziendali per garantire che gli interventi correttivi raccomandati siano implementati in modo rapido ed efficace.

Un elemento fondamentale del ruolo dell'*Internal Audit* è valutare e promuovere la cultura del rischio e del controllo all'interno dell'organizzazione. La funzione assicura la diffusione dei valori aziendali e promuove comportamenti etici, in linea con le linee guida del *Financial Stability Board* (FSB). Questa attenzione alla cultura aziendale mira a radicare l'importanza della gestione del rischio come componente essenziale della *governance*.

Per migliorare ulteriormente la sua efficacia, l'*Internal Audit* adotta un sistema di analisi e monitoraggio basato su *key risk indicator* (KRI). Utilizzando il *data warehouse* aziendale come fonte primaria di dati, la funzione può analizzare in modo sistematico gli andamenti anomali e le eventuali violazioni delle procedure. Questo approccio consente di intervenire in maniera tempestiva per correggere eventuali problematiche, potenziando così il controllo interno e l'affidabilità complessiva dei processi aziendali.

3. Analisi di Materialità d'impatto

L'analisi di materialità di Alba Leasing S.p.A. rappresenta un processo annuale fondamentale per identificare ed indirizzare gli aspetti di sostenibilità che delineano il percorso di crescita e rispondono alle priorità degli *Stakeholders*. Questo esercizio approfondisce la visione che ha la Società e il contesto in cui opera, consentendo di allineare la strategia aziendale con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Gli esiti dell'analisi di materialità forniscono una mappa dei temi chiave, utili non solo per interpretare le attività aziendali ma anche per sostenere le scelte strategiche, facilitando la coerenza tra le ambizioni di crescita e gli impegni di responsabilità ambientale e sociale. Questi temi aiutano a sintetizzare le esternalità delle operazioni di Alba Leasing S.p.A. e ad inquadrare i principali ambiti di impatto verso ambiente, economia e società.

La Direttiva 2022/2464/UE *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) rafforza gli obblighi di rendicontazione di sostenibilità e integra il Report di sostenibilità, promuovendo la trasparenza e la divulgazione di informazioni da parte delle organizzazioni.

Alba Leasing S.p.A., che rientra tra le società europee che dovranno redigere il Report di sostenibilità secondo la CSRD a partire dall'esercizio 2025, ha deciso di intraprendere un percorso di avvicinamento alla nuova Direttiva¹. In particolare, la Società, anticipando quanto verrà richiesto nel 2025 dai nuovi standard di rendicontazione europei (ESRS), ha espresso alcune considerazioni in merito alla materialità finanziaria, a integrazione di quelle relative alla materialità dell'impatto basate sugli standard GRI.

Nota Metodologica dell'Analisi di Materialità d' impatto 2024

L'analisi di materialità d'impatto è stata condotta sulla base di un processo metodologico specifico, che può essere descritto in tre distinte fasi:

- processo di identificazione e coinvolgimento degli *Stakeholders*;
- elaborazioni per determinare la Significatività degli impatti;
- esposizione delle evidenze e dei risultati dell'analisi di materialità d'impatto.

Nei paragrafi sottostanti, si riporta una descrizione dettagliata delle fasi sopramenzionate.

Processo di identificazione e coinvolgimento degli *Stakeholders*

Nell'ambito del processo per l'analisi di Materialità, la prima fase consiste nell'identificazione dei *cluster* di *Stakeholders* impattati sulla base di quanto disposto dall'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory*), definendo quindi gli individui o gruppi di individui, i quali interessi sono influenzati o potrebbero essere influenzati - positivamente o negativamente - dalle attività di Alba Leasing S.p.A. e dalle sue relazioni commerciali dirette e indirette lungo la catena del valore.

¹ Tuttavia, è opportuno precisare che la Commissione Europea ha recentemente presentato una proposta di direttiva "*Omnibus*", volta a semplificare le norme UE in materia di rendicontazione e *due diligence* di sostenibilità, riducendo gli oneri amministrativi e stimolando la competitività. Per Alba Leasing S.p.A. che rientra nella *wave 2* della CSRD, cioè quelle con più di 250 dipendenti o un fatturato superiore a 40 milioni di euro, la conclusione dell'iter legislativo della Direttiva "*Omnibus*", potrebbe significare un rinvio degli obblighi di rendicontazione di due anni, dando più tempo per adeguarsi alle nuove normative, e cambiare nel merito il contenuto ed il numero di detti obblighi.

Nella tabella seguente si riportano i *cluster* di *Stakeholders* individuati, ai quali è stato chiesto di esprimersi sulla rilevanza di una lista di impatti di sostenibilità correlati al *business*, ai prodotti e alla catena del valore della Società.

Cluster di Stakeholders

Associazione di categoria

Azionista

Cliente

Componente organo sociale

Dipendente/rete di vendita

Fornitore/Partner commerciale

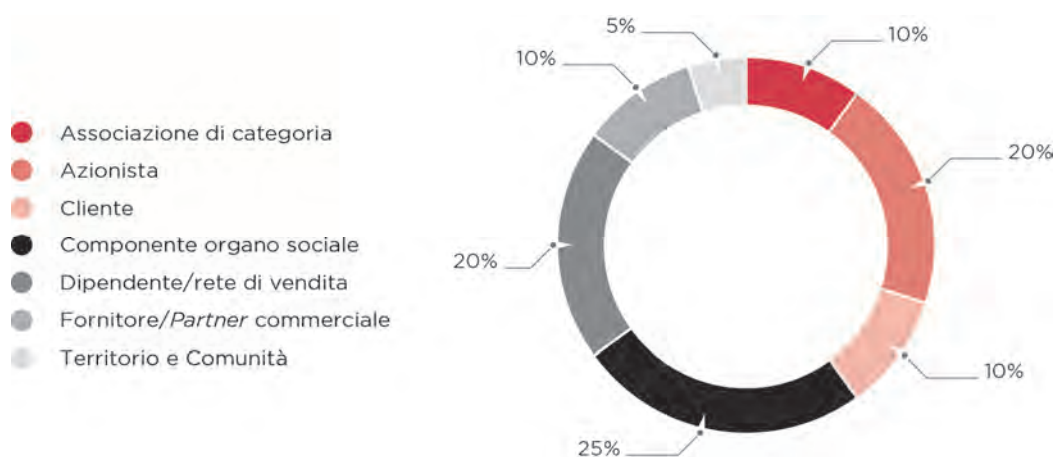
Territorio e Comunità

La *survey* è stata inviata a 368 *Stakeholders* distinti, suddivisi rispetto a ciascun *cluster*, 258 dei quali hanno risposto procedendo alla compilazione del questionario, per una copertura pari al 70%. Agli *Stakeholders* individuati è stato chiesto di rispondere a una *survey* composta da 32 domande, che riflettono l'elenco dei 32 impatti ambientali, sociali e di *governance* (attuali/potenziali, positivi/negativi) che Alba Leasing S.p.A. ha o potrebbe avere sulle persone e sull'ambiente, correlati alle relative tematiche di sostenibilità. Nel sottoporre la *survey* agli *Stakeholders*, Alba Leasing S.p.A. ha tenuto conto sia della sua attività (operazione proprie) sia della sua catena del valore a monte (ad esempio fornitori) e a valle (ad esempio clienti).

Alba Leasing S.p.A. ha effettuato delle valutazioni interne, tenendo in considerazione le peculiarità del proprio modello aziendale e quindi la rilevanza, nello svolgimento delle attività ordinarie nell'ambito della conduzione del proprio *business*, dei *cluster* di *Stakeholders* sotto-individuati. In considerazione della natura delle domande sottoposte attraverso il questionario, si è proceduto ad attribuire pesi più elevati a *cluster* di *Stakeholders* cui interessi possono risultare più strettamente influenzati dalle attività della Società, come gli Azionisti, i Dipendenti/rete di vendita e la Componente organo sociale.

Di seguito, si riportano nel dettaglio gli specifici pesi (espressi in %) ai *cluster*, al fine di ponderare opportunamente le risposte fornite nell'ambito della *survey*:

Cluster di Stakeholders



Gli *Stakeholders* si sono espressi, rispondendo alle domande della *survey* a loro sottoposta, su due variabili: Scala e Irrimediabilità. La Scala di un impatto esprime la rilevanza dello stesso, mentre l'Irrimediabilità, votata solo in caso di impatti negativi, esprime quanto si ritenga difficile per Alba Leasing S.p.A. rimediare ai danni derivanti dall'impatto.

Per la variabile Scala, gli *Stakeholders* hanno avuto a disposizione quattro distinte opzioni di risposta:

- impatto basso;
- impatto medio;
- impatto alto;
- impatto molto alto.

Per la variabile Irrimediabilità, solo per impatti negativi, gli *Stakeholders* hanno avuto a disposizione quattro distinte opzioni di risposta:

- facilmente rimediabile;
- rimediabile;
- difficilmente rimediabile;
- non rimediabile.

Inoltre, è stata data la possibilità agli *Stakeholders* di selezionare l'opzione "Non Applicabile", in caso di impatto non pertinente rispetto allo specifico *Stakeholders* votante. Le risposte espresse dagli *Stakeholders* sono state convertite in punteggi numerici, rispetto alle legende di valutazione sotto-riportate.

Scala	Punteggio
Impatto basso	1
Impatto medio	2
Impatto alto	3
Impatto molto alto	4

Irrimediabilità	Punteggio
Facilmente rimediabile	1
Rimediabile	2
Difficilmente rimediabile	3
Non rimediabile	4

Per ciascun impatto, sono state inoltre votate le variabili di Scopo (ampiezza dell'impatto) e Probabilità (probabilità del verificarsi dell'impatto), cui punteggi numerici sono stati attribuiti internamente dalla Società.

Di seguito, si riportano le legende di valutazione, rispetto alle due variabili sopracitate, adottate da Alba Leasing S.p.A. nell'attribuzione dei punteggi.

Scopo (votazione interna)	Punteggio
Locale	1
Regionale	2
Nazionale	3
Internazionale	4

Probabilità (votazione interna)	Punteggio
Poco probabile	1
Abbastanza probabile	2
Molto probabile	3
Attuale	4

Elaborazioni per determinare la Significatività degli impatti

Per determinare Significatività degli impatti è stato effettuato un calcolo per attribuire il punteggio complessivo delle variabili Scala, Irrimediabilità e Gravità.

Il calcolo del punteggio complessivo delle variabili Scala e Irrimediabilità, rispetto a ciascuno dei 32 impatti, è stato così effettuato:

- calcolo della media aritmetica delle risposte (convertite in punteggi numerici) date dagli *Stakeholders*, rispetto a ciascun impatto;
- calcolo della media ponderata delle risposte (convertite in punteggi numerici) date dagli *Stakeholders*, rispetto a ciascun impatto, sulla base dei pesi attribuiti a ciascun cluster di *Stakeholders* votante;
- somma delle medie ponderate, rispetto a ciascun impatto, andando a determinare il punteggio finale delle variabili Scala e Irrimediabilità.

La variabile di Gravità è stata determinata dalla somma dei punteggi complessivi, per ciascun impatto, relativi alle variabili Scala, Scopo e Irrimediabilità. Di seguito, si riporta il dettaglio della formula:

Gravità = Scala + Scopo + Irrimediabilità

Dopo aver collezionato tutte le variabili, si è calcolata la Significatività finale per ciascuno dei 32 impatti tramite la seguente formula:

Significatività = Gravità * Probabilità

Sulla base del giudizio professionale del gruppo di lavoro, Alba Leasing S.p.A. è stata definita una specifica soglia di materialità $\geq 5,5$. Nello specifico, un impatto è stato ritenuto materiale se la sua significatività finale è risultata maggiore della soglia definita.

Evidenze e Risultati dell'Analisi di Materialità d'impatto 2024

Gli impatti risultati materiali afferiscono ai seguenti cinque distinti ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*), relativi a tematiche di Sostenibilità coerenti con il *business* di Alba Leasing S.p.A..

Di seguito si riporta, nello specifico, una tabella di dettaglio che descrive l'elenco degli ESRS e dei relativi temi e sottotemi collegati agli impatti risultati materiali sulla base delle elaborazioni e dei calcoli descritti nel paragrafo precedente.

Temi	Sottotemi
Cambiamenti Climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici/Mitigazione dei cambiamenti climatici/Energia
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro/Parità di trattamento e di opportunità per tutti/Altri diritti connessi al lavoro
Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità
Condotta delle imprese	Cultura d'impresa/Protezione degli informatori/Corruzione attiva e passiva

L'analisi di Materialità, con i relativi risultati ed evidenze, è stata sottoposta al vaglio del Comitato di Sostenibilità, CdA e alla società di revisione.

In relazione al *sub topic* delle microplastiche, nell'ambito degli impatti sottoposti a valutazione da parte degli *Stakeholders*, attraverso la compilazione del relativo questionario, è risultato materiale anche il seguente impatto "Dispersione di microplastiche nell'ambiente in caso di concessione in leasing di veicoli, pneumatici e materiali plastici", in particolare al tema dell'"Inquinamento" e al sottotema "Microplastiche". A tal proposito, Alba Leasing S.p.A. si sta impegnando nell'attenzione il tema, al fine di valutare la definizione di una struttura processuale per la raccolta dei relativi dati quantitativi.

4. Condotta aziendale

I principi di integrità, trasparenza e responsabilità sono alla base del sistema di *governance* dell'azienda, assicurati dal Modello Organizzativo 231 e dal Codice Etico. Alba Leasing S.p.A. si impegna ogni giorno nel garantire la legittimità e sostenibilità della Società nel rispetto di tutte le disposizioni normative esterne e norme interne vigenti. A tal proposito, Alba Leasing S.p.A. è impegnata attivamente nel promuovere nei confronti di ciascun dipendente e collaboratore comportamenti corretti ed etici, con l'obiettivo di gestire prontamente i rischi connessi al mancato rispetto degli obblighi normativi e dei principi etici. La gestione è orientata alla correttezza e al rispetto della legge, con un *focus* particolare sulle pratiche antiriciclaggio e anticorruzione.

Presidio Antiriciclaggio

Alba Leasing S.p.A. assolve le attività di presidio in materia di antiriciclaggio attraverso la funzione di controllo come funzione di controllo AML (*Anti Money Laundering*). Tali attività di contrasto al fenomeno del riciclaggio sono basate su un approccio *risk-based* per garantire il continuo monitoraggio delle operazioni ad alto rischio.

La funzione antiriciclaggio è principalmente responsabile di:

- aggiornare l'impianto normativo interno in materia;
- collaborare con le unità di *business* per verificare la clientela e valutare in modo preventivo le operazioni ad alto rischio;
- valutare e segnalare operazioni sospette all'UIF (Unità di Informazione Finanziaria) e inviare le Segnalazioni Anti-Riciclaggio Aggregate (S.A.R.A.), includendo *inter alia* dati chiave come il mezzo di pagamento, la residenza del cliente e il settore economico di appartenenza;
- formare il personale sui temi legati all'antiriciclaggio.

In linea con le direttive e raccomandazioni degli enti normativi e della Banca d'Italia, il Modello 231 è stato aggiornato per adeguarsi alla Direttiva (UE) 2018/1673 contro il riciclaggio. Ogni modifica viene approvata dal CdA, che supervisiona anche il Piano di attività della funzione antiriciclaggio.

Politiche anticorruzione e formazione

Alba Leasing S.p.A. ha comunicato le proprie politiche anticorruzione a tutti i membri del CdA, del Collegio Sindacale, ai *partner* commerciali e a tutto il personale. Nel 2024, nelle riunioni del *plenum* in cui sono state trattate le tematiche relative (i) alla *policy* e alla procedura AML e (ii) all'adeguamento Modello 231 e Codice Etico tutti i Consiglieri e Sindaci erano presenti.

Programma formativo

Nel corso dell'anno, sono state organizzate quattro sessioni formative sui temi dell'antiriciclaggio, coinvolgendo i settori chiave dell'azienda come la Direzione Crediti e la Direzione Mercato. Le sessioni hanno approfondito fra gli altri, aspetti quali:

- criteri per identificare il titolare effettivo;
- fasi del processo di riciclaggio e principali reati correlati;
- i Quaderni dell'antiriciclaggio e le tematiche di *trust* e fiduciarie.

Infine, Alba Leasing S.p.A. ha inviato un documento riepilogativo sui criteri AML per l'identificazione del titolare effettivo a tutti i rivenditori della rete Michelin, garantendo che le normative siano rispettate anche dai *partner* di distribuzione.

Dipendenti formati sui temi di <i>compliance</i> per inquadramento (%)	2022	2023	2024
Dirigenti	100%	90%	90%
Quadri	62%	98%	78%
Impiegati	42%	100%	86%

In seguito all'adozione del Programma *Compliance Antitrust*, Alba Leasing S.p.A. ha istituito una *Policy Antitrust*, aggiornata periodicamente, che elenca comportamenti e situazioni rilevanti per il rispetto delle normative sulla concorrenza. Annualmente, in linea con il Programma, l'azienda organizza un seminario di formazione tenuto da un consulente esterno esperto di diritto *antitrust*, rivolto alla Direzione Generale e ai soggetti particolarmente esposti a questi temi.

All'incontro è stata proposta una panoramica sui principi generali che regolamentano la materia del diritto della concorrenza ed è stato dedicato un interessante approfondimento, sulle novità introdotte dal Regolamento UE sull'Intelligenza Artificiale (*AI Act*) e sui connessi profili *antitrust*.

Successivamente, le *slides* a supporto della formazione sono state pubblicate sulla intranet aziendale, con l'obiettivo di promuovere una conoscenza diffusa delle tematiche legate alla tutela della concorrenza e rafforzare la consapevolezza, da parte di tutti i dipendenti di Alba Leasing S.p.A., sui rischi *antitrust* associati alle loro attività.

Nel 2024 non ci sono state sanzioni, né di natura monetaria né di altra tipologia, per il mancato rispetto delle normative ambientali.

Approccio alla fiscalità

Operando principalmente nel settore del leasing finanziario italiano, Alba Leasing S.p.A. è soggetta alla tassazione nazionale, che include l'IRES (al 24%), l'addizionale IRES (al 3,5%) e l'IRAP (al 5,57%). In tale contesto, la Società:

- addotta principi di onestà e integrità nella gestione fiscale, consapevole che i tributi contribuiscono allo sviluppo socio-economico del Paese;
- si impegna a rispettare la normativa fiscale sia nella forma che nella sostanza, mantenendo una relazione trasparente e collaborativa con le autorità fiscali per garantire loro piena comprensione dei fatti e delle operazioni aziendali;
- considera la tassazione come un costo d'impresa da gestire nel rispetto del principio di legalità, con l'obiettivo di tutelare il patrimonio e creare valore sostenibile nel lungo periodo.

Le questioni fiscali vengono regolate da procedure operative interne e sono gestite da un *team* specializzato all'interno della Direzione Amministrazione, Bilancio, Finanza e Pianificazione, che comprende l'U.O. Contabilità e Fiscale. Date la complessità della normativa fiscale, Alba Leasing S.p.A. ha predisposto sistemi di controllo interno ed esterno per verificare le attività e assicurare l'adeguamento tempestivo alle normative vigenti.

L'U.O. Contabilità e Fiscale, supportata dai consulenti esterni che assistono l'azienda in casi di contenzioso, garantisce una gestione efficace e costante dei rischi fiscali, anche coordinandosi con le altre direzioni aziendali coinvolte. Questo presidio specialistico si occupa della gestione delle interpretazioni legate alla fiscalità nel leasing, in linea con le indicazioni di Assilea.

Nei rapporti con l'Agenzia delle Entrate, l'azienda adotta un approccio improntato al dialogo costruttivo, per garantire la corretta applicazione del prelievo fiscale, anche a carico degli utilizzatori dei beni in leasing.

In qualità di contribuente italiano, Alba Leasing S.p.A. adempie a tutti gli obblighi fiscali in Italia, contribuendo consapevolmente alla crescita economica nazionale. Per ulteriori dettagli su ricavi e imposte, si rimanda alla Nota Integrativa (Parte C - Informazioni sul conto economico consolidato).

Creazione di Valore

Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto	2022	2023	2024
10. Interessi attivi e proventi assimilati	136.912	284.278	299.708
20. Interessi passivi e oneri assimilati	-40.279	-189.168	-206.903
40. Commissioni attive	29.613	31.501	31.795
50. Commissioni passive (al netto spese per reti esterne)	-22.841	-24.475	-21.739
70. Dividendi e proventi simili	-	-	-
80. Risultato netto dell'attività di negoziazione	-	-	-
90. Risultato netto dell'attività di copertura	-	-	34
100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	-	-	-
a) attività finanziarie valutate al costo <i>ammortizzato</i>	-	-1.549	-852
b) attività finanziarie valutate al <i>fair value</i> con impatto sulla redditività complessiva	-	-	-
c) passività finanziarie	-	-	-
110. Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al <i>fair value</i> con impatto a conto economico	-	-	3
a) attività e passività finanziarie designate al <i>fair value</i>	-	-	-
b) attività e passività finanziarie obbligatoriamente valutate al <i>fair value</i>	-	-	3
115. Risultato netto delle attività e passività finanziarie di pertinenza delle imprese di assicurazioni ai sensi dello IAS39	-	-	-
130. Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito relativo a:	-31.650	-21.859	-22.503
a) attività finanziarie valutate al costo <i>ammortizzato</i>	-31.650	-21.859	-22.503
b) attività finanziarie valutate al <i>fair value</i> con impatto sulla redditività complessiva	-	-	-
135. Rettifiche/Riprese di valore nette di pertinenza delle imprese di assicurazione ai sensi dello IAS 39	-	-	-
140. Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	231	92	-58
160. Premi netti	-	-	-
170. Saldo altri proventi/oneri della gestione assicurativa	-	-	-
230. Altri proventi/oneri di gestione	-6.268	-2.757	-1.068
250. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota di "utili/ perdite da cessione")	-	-	-
280. Utili (perdite) da cessione di investimenti	86	-81	3.077
320. Utile (Perdita) delle attività operative cessate al netto delle imposte	482	-	-
A. Totale valore economico generato	66.286	75.982	81.494
190 b. Altre spese amministrative (al netto imposte indirette e elargizioni/liberalità ed oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi) (*)	14.840	16.158	16.521
Valore economico distribuito ai Fornitori (*)	14.840	16.158	16.521
190 a. Spese per il personale (incluse le spese per le reti esterne - ad es. agenti, promotori finanziari) (-)	30.654	31.153	27.646
Valore economico distribuito a dipendenti e collaboratori	30.654	31.153	27.646
340. Utile (perdita) d'esercizio di pertinenza di terzi	-	-	-
Valore economico distribuito a terzi	-	-	-
Utile attribuito agli Azionisti	-	-	-
Valore economico distribuito ad azionisti	-	-	-
190 b. Altre spese amministrative: imposte indirette e tasse (-)	1.064	824	527
190 b. Altre spese amministrative: oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi (-)	-	-	-
300. 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)	414	1.228	1.082
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione centrale e periferica	1.478	2.052	1.609
190 b. Altre spese amministrative: Elargizioni/liberalità	212	246	203
190 b. Altre spese amministrative: progetti ambientali	-	-	-
Utile assegnato al fondo di beneficenza	4	4	-
Valore economico distribuito a collettività e ambiente (*)	216	250	203
B. Totale valore economico distribuito	47.188	49.613	45.979

Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto	2022	2023	2024
200. Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	1.091	5.528	3.417
a) impegni e garanzie <i>rilasciate</i>	664	4.753	1.934
b) altri accantonamenti <i>netti</i>	428	775	1.483
210. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	2.200	2.131	1.958
220. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	801	762	770
250. Utili (perdite) delle partecipazioni (per la quota componente valutativa: "svalutazioni/rivalutazioni" "rettifiche di valore da deterioramento/ripresе di valore", "altri oneri e proventi")	-	-	-
260. Risultato netto della valutazione <i>al fair value</i> delle attività materiali e immateriali	-	-	-
270. Rettifiche di valore dell'avviamento	-	-	-
300. Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alla variazione delle imposte anticipate e alla variazione delle imposte differite)	4.635	6.472	9.272
Risultato destinato a riserve	10.371	11.476	20.098
C. Totale valore economico trattenuto	19.098	26.369	35.369

Canali di reclamo e meccanismi di segnalazione *Whistleblowing*

Il *whistleblowing*, sui luoghi di lavoro e negli ambienti connessi, fa riferimento al processo di segnalazione di comportamenti illeciti e/o non conformi, da parte di dipendenti, persone in posizione comparabile e di terzi.

Di seguito, le tipologie di segnalazione ai sensi del D.Lgs. N. 24/2023:

- illeciti civili, penali, amministrativi e/o contabili;
- violazioni di normative nazionali e/o europee;
- comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. N.231/01.

Il *whistleblowing* rappresenta un metodo efficace per identificare e indirizzare problematiche e criticità di varia natura all'interno della Società, in quanto permette di segnalare comportamenti scorretti, senza il rischio di subire ritorsioni o discriminazioni, tutelando la *privacy*.

Al fine di raccogliere segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, Alba Leasing S.p.A. ha istituito una Procedura *Whistleblowing*.

Questo sistema consente di inviare segnalazioni attraverso tre distinti canali:

- canale interno (la modalità preferita), con possibilità di segnalare tramite posta ordinaria o interna, via *web* o tramite messaggistica vocale;
- canale esterno tramite l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione);
- divulgazione pubblica (cfr. D.Lgs 24/23 che prevede la possibilità per il segnalante di "*rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone*").

Tutti i canali tutelano la riservatezza del segnalante, della persona segnalata e del contenuto stesso della segnalazione, proteggendo i segnalanti da atti di ritorsione, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia.

Tutela dei diritti umani

Il rispetto dei Diritti Umani in relazione alle attività di Alba Leasing S.p.A. è un tema complesso che abbraccia aspetti come la tutela della *privacy*, la protezione dei dati e il rispetto dei diritti individuali, inclusi quelli delle controparti con cui l'azienda intrattiene rapporti commerciali. In particolare, la Società, così come riportato nel Codice Etico, si ispira:

- alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite;
- alla Convenzione europea sui Diritti dell'Uomo;
- alla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (ILO);

- alle linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza;
- alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

Il Codice Etico aziendale stabilisce i principi, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti di azionisti, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e autorità pubbliche. Esso definisce comportamenti ammessi e vietati, al fine di prevenire responsabilità per l'azienda e garantire il rispetto dei valori etici sanciti.

Tra le principali regole del Codice Etico, in relazione ai diritti dell'individuo o della comunità aziendale, vi sono:

- fin dalla fase di selezione del personale, Alba Leasing S.p.A. assicura pari opportunità, senza discriminazioni basate su genere, etnia, lingua, religione, idee politiche o affiliazione sindacale ed orientamento sessuale;
- la valutazione dei candidati si basa esclusivamente sui requisiti professionali e attitudinali richiesti dal ruolo, nel pieno rispetto della dignità, della personalità e delle opinioni del candidato;
- nei rapporti lavorativi, sia interni che esterni, la Società non tollera alcuna forma di molestia, che comprende intimidazioni, minacce, comportamenti offensivi o abusi di potere, come richieste di favori personali che compromettano la serenità del destinatario;
- nei rapporti commerciali, Alba Leasing S.p.A. si astiene da collaborazioni con soggetti coinvolti in pratiche che violano i diritti fondamentali della persona (ad esempio, sfruttamento di minori o promozione del turismo sessuale) o attività illecite come traffico di droga, riciclaggio di denaro e terrorismo.

Alba Leasing S.p.A. mette a disposizione dei propri *Stakeholders* canali dedicati per segnalare situazioni di rischio o violazioni del Codice Etico. Le segnalazioni vengono trattate in modo confidenziale, garantendo protezione da qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi le effettua.

Cybersecurity e i meccanismi per la gestione e protezione dei dati

La protezione dei dati personali è uno dei temi fondamentali per Alba Leasing S.p.A. e si inserisce pienamente nella sfera dei diritti umani. La gestione della *privacy* e la sicurezza delle informazioni sensibili che la Società acquisisce, conserva e tratta sono strettamente collegate al rispetto dei diritti individuali e alla tutela della libertà personale.

Questo impegno è chiaramente espresso nel Codice Etico aziendale, che afferma il principio di tutela della *privacy* in pieno rispetto delle disposizioni previste dal GDPR (*General data protection regulation*) - Regolamento 2016/679, rispetto ai dati personali acquisiti e trattati nell'ambito delle proprie attività.

Alba Leasing S.p.A., conformemente alla normativa vigente, adotta una gestione strutturata della *privacy* dei propri dipendenti e clienti, che garantisce la piena conformità alle leggi e la corretta gestione del trattamento dei dati.

La protezione della *privacy* è integrata in tutti i processi aziendali, con particolare attenzione all'incorporazione della *privacy* fin dalle fasi di progettazione dei processi e delle applicazioni aziendali (*privacy by design*).

In ottemperanza al regolamento GDPR dell'Unione Europea, Alba Leasing S.p.A. è dotata di un Delegato *Privacy* e un *Data Protection Officer* (DPO).

Con l'accelerazione digitale degli ultimi anni, la sicurezza dei dati è ulteriormente potenziata da significativi investimenti nelle infrastrutture aziendali per proteggere i sistemi da attacchi informatici, ad esempio attraverso la crittografia dei dispositivi dei dipendenti e l'adozione di azioni preventive per testare la sicurezza e l'affidabilità dei sistemi informativi.

La Società, in linea con quanto accade nel panorama informatico mondiale, come capitato a società analoghe, è stata oggetto di attacchi informatici, palesati in forma di connessioni malevoli e *spam*, che non hanno portato ad impatti per la Società in quanto bloccati dai sistemi di protezione perimetrali (il 52% dei messaggi in entrata e 239.638 connessioni malevole al 31 ottobre 2024, si precisa infatti che a causa della migrazione dei sistemi informatici è stato interrotto il rilevamento nel mese di novembre, venendo quindi meno il rilevamento per novembre e dicembre 2024).

All'interno nel normale processo di adeguamento e miglioramento, la Società valuta costantemente il mercato e gli attacchi ricevuti al fine di un costante e continuo miglioramento delle proprie prassi e sistemi. In quest'ottica, dal 2025 è stato aggiunto agli strumenti di difesa il monitoraggio del *dark web*.

Inoltre, si segnala che anche quest'anno sono stati effettuati i *test* di valutazione delle vulnerabilità e di penetrazione al fine di rafforzare la postura dei sistemi, erogando corsi specifici al fine di aggiornare le conoscenze del personale di Alba Leasing S.p.A. e continuare la costante sensibilizzazione su argomenti così delicati come gli attacchi informatici.

La Procedura di *Incident Management* definisce un processo preciso per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica, in linea con le normative e le *best practices* di settore. Il sistema enfatizza l'efficienza nei processi interni e il coordinamento tra le diverse unità aziendali, in caso di anomalie come e-mail sospette, furto o smarrimento di dispositivi (PC, *smartphone*), o malfunzionamenti nei sistemi applicativi, assicurando una gestione rapida e tempestiva dei *ticket* e il ripristino delle operazioni.

Oltre alla formazione continua obbligatoria in ambito normativo, Alba Leasing S.p.A. ha potenziato la sensibilizzazione sulla sicurezza informatica con una formazione sulla *cybersecurity* rivolta a tutto il personale aziendale. I temi trattati sono stati i seguenti:

- principi base di sicurezza informatica e protezione dei dati;
- minacce informatiche: *malware*, *phishing* e attacchi *hacker*;
- *best practice* per la gestione delle *password* e protezione degli *account*;
- lavoro agile e sicurezza informativa;
- normative sulla *privacy* (ad esempio GDPR) e gestione responsabile dei dati personali;
- strumenti e tecniche per la sicurezza in rete e nei dispositivi aziendali.

Per quanto riguarda il corso sulla *cybersecurity* hanno partecipato 256 dipendenti.

Si evidenzia che in virtù dell'impegno costante di Alba Leasing S.p.A., nel 2024 non sono state registrate violazioni della *privacy* dei clienti, né si sono verificati furti o perdite di dati.

Nel quadro dell'innovazione digitale, al fine di snellire i processi di *maintenance* e migliorare la scalabilità e le *performance* dei servizi, si è provveduto alla messa in *cloud* di specifici applicativi (*Cebi*, *Hawk*, *MailDocPro*) tramite una progettualità dedicata "*Journey to cloud*". Nel 2024, inoltre, all'interno del processo di *continuous improvement*, si è provveduto, in concomitanza con il cambio di *outsourcer*, ad abilitare *OneDrive* per tutti gli utenti e sostituire l'intero parco PC, in modo da migliorare le *performance* lavorative e la resilienza aziendale.



5. Sociale

Disclosure relativa ai lavoratori dipendenti e non dipendenti

Le persone di Alba Leasing S.p.A. sono il motore del nostro successo: per questo ci impegniamo ogni giorno a garantire un ambiente di lavoro stimolante e orientato al benessere. La nostra missione, come definito nella Politica di sostenibilità, è offrire opportunità concrete di crescita professionale che valorizzino le competenze, il talento e il senso di appartenenza dei nostri collaboratori e della rete di vendita.

Promuoviamo un ambiente inclusivo dove salute e benessere, sia fisico che mentale, sono al centro delle nostre priorità. La gestione delle persone in Alba Leasing S.p.A. si fonda su due pilastri chiave:

- valorizzazione e sviluppo dei dipendenti e della rete di vendita;
- tutela dei diritti individuali e del rispetto della persona.

Questi impegni sono il nostro modo di investire nel futuro, creando valore e costruendo un'azienda sempre più sostenibile e orientata al benessere delle persone.

Occupazione e composizione dell'organico

Al 31 dicembre 2024, Alba Leasing S.p.A. conta un organico di 271 dipendenti, un numero in linea con gli ultimi due anni. L'azienda mantiene un forte impegno per instaurare rapporti di lavoro solidi e duraturi, fondati su fiducia reciproca e crescita professionale.

La Società promuove anche la flessibilità, offrendo opzioni di lavoro *part-time* per chi desidera una migliore conciliazione tra vita privata e professionale, supportando così il benessere e le esigenze individuali dei propri collaboratori.

La totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva nazionale

La contrattazione di primo livello - CCNL (contratto collettivo nazionale del lavoro del credito) del Credito - ricomprende al suo interno temi di carattere generale quali, tra gli altri, retribuzioni e ferie.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate specifiche materie - anche definite di contrattazione integrativa-inerenti a:

- premio Aziendale;
- polizza Sanitaria;
- polizza infortuni;
- previdenza complementare o integrativa.

Queste sono il risultato di confronti e sottoscrizioni di specifici accordi con le Organizzazioni Sindacali (Rsa - rappresentanze sindacali aziendali).

Il tasso di sindacalizzazione in Alba Leasing S.p.A. raggiunge il 48%, segno di un ambiente di lavoro attento alla rappresentanza e alla partecipazione. Attualmente, 15 dipendenti appartengono a categorie protette e la gestione del personale è fondata su criteri di merito e competenza professionale.

Ogni collaboratore ha accesso a opportunità di crescita e formazione, garantite in modo equo e trasparente, in linea con i principi del Codice Etico aziendale. Alba Leasing S.p.A. valorizza lo spirito di squadra e promuove un clima di collaborazione, assicurando rispetto per la dignità e la reputazione di ciascuno, per costruire un ambiente di lavoro inclusivo e coeso.

Tabella 1 Informazioni sui dipendenti

Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	2022	2023	2024
Numero di dipendenti al 01/01	285	273	263
Totale entrate	6	10	19
Totale uscite	11	15	11
Totale numero di dipendenti al 31/12	280	268	271
Suddivisione dei dipendenti per genere			
Uomini	159	152	153
Donne	121	116	118
Suddivisione dei dipendenti per durata del contratto di lavoro e per genere (n.)			
Contratto indeterminato	274	264	263
di cui uomini	155	150	149
di cui donne	119	114	114
Contratto determinato	6	4	8
di cui uomini	4	2	4
di cui donne	2	2	4
Dipendenti con contratti che non prevedono un numero garantito di ore di lavoro	-	-	-
Lavoratori non dipendenti	3	2	3
di cui uomini	3	-	2
di cui donne	-	2	1
Stage	3	1	2
di cui uomini	3	-	1
di cui donne	-	1	1
Somministrati	-	1	1
di cui uomini	-	-	1
di cui donne	-	1	-
Suddivisione dei dipendenti per regione (n.)			
Totale n. dipendenti	280	268	271
Dipendenti Nord Italia	252	240	243
Dipendenti Centro Italia	15	13	14
Dipendenti Sud Italia e Isole	13	15	14
Contratto indeterminato	274	264	263
Nord Italia	246	236	235
Centro Italia	15	13	14
Sud Italia e isole	13	15	14
Contratto determinato	6	4	8
Nord Italia	6	4	8
Centro Italia	-	-	-
Suddivisione dei dipendenti per tipologia di impiego e per genere (n.)			
Full time	244	237	241
di cui uomini	158	151	152
di cui donne	86	86	89
Part time	36	31	30
di cui uomini	1	1	1
di cui donne	35	30	29

Suddivisione dei dipendenti per categoria e per genere (n.)	2022	2023	2024
Dirigenti	10	10	10
di cui uomini	10	10	10
di cui donne	-	-	-
Quadri	146	138	141
di cui uomini	102	96	97
di cui donne	44	42	44
Impiegati	124	120	120
di cui uomini	47	46	46
di cui donne	77	74	74

Tabella 2 - Gender pay gap

Gender pay gap Differenziale retributivo RAL * (%)	2022	2023	2024
RAL media dirigenti	n.a.	n.a.	n.a.
RAL media quadri	84,17	84,98	85,83
RAL media impiegati	106,6	108	108,23
Differenziale retribuzione totale ** (%)	2022	2023	2024
RAL media dirigenti	n.a.	n.a.	n.a.
RAL media quadri	85,6	85,93	86,27
RAL media impiegati	106,7	108,2	109,23

* Il differenziale retributivo è stato calcolato come: retribuzione media donne / retribuzione media uomini.

Per il calcolo dei differenziali retributivi RAL è stata presa in analisi la retribuzione di tutti i dipendenti full-time di Alba Leasing S.p.A. e dei dipendenti part-time, riparametrata secondo una retribuzione equivalente full-time.

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

Tabella 3 - fasce d'età

Suddivisione dei dipendenti per fascia di età (n.)	2022	2023	2024
<30	12	9	12
tra 30 e 50	104	95	96
>50	164	164	163
Suddivisione dipendenti per categoria e per fascia di età (n.)			
Dirigenti	10	10	10
di cui <30	-	-	-
di cui tra 30 e 50	-	-	-
di cui >50	10	10	10
Quadri	146	138	141
di cui <30	-	-	-
di cui tra 30 e 50	38	33	35
di cui >50	108	105	106
Impiegati	124	120	120
di cui <30	12	9	12
di cui tra 30 e 50	66	62	61
di cui >50	46	49	47

Le nuove assunzioni rappresentano per Alba Leasing S.p.A. un'opportunità strategica per integrare nuove conoscenze e competenze. L'azienda valorizza l'esperienza ed il *know-how* dei colleghi esperti, favorendo un ambiente di scambio in cui l'innovazione portata dai nuovi ingressi si unisce alla solidità delle competenze esistenti.

Alba Leasing S.p.A. ha avviato un processo di *turnover* volto a valorizzare le nuove generazioni e a coltivare i talenti emergenti. Tra le iniziative per trattenere i giovani meritevoli, l'azienda ha lanciato un programma formativo dedicato agli *under 35*, progettato per sviluppare competenze tecniche e manageriali, e per rafforzare le *soft skills* individuali, supportando così la crescita professionale dei futuri *leader* aziendali.

Tabella 4 - Entrate ed Uscite

Nuove entrate (n.)	2022	2023	2024
Totale nuove entrate	6	10	19
Nuove entrate per genere			
Uomini	4	8	9
Donne	2	2	10
Nuove entrate per fascia di età			
Entrate anni <30	6	5	7
Entrate anni tra 30 e 50	-	4	11
Entrate anni >50	-	1	1
Nuove entrate per area geografica			
Nord Italia	6	10	18
Centro Italia	-	-	1
Sud Italia e isole	-	-	-
Uscite dei dipendenti (n.)	2022	2023	2024
Numero totale di uscite	11	15	11
Uscite per genere			
Uomini	8	9	6
Donne	3	6	5
Uscite per fascia d'età			
Uscite anni <30	-	5	1
Uscite anni tra 30 e 50	3	3	2
Uscite anni >50	8	7	8
Uscite per area geografica			
Nord Italia	11	13	11
Centro Italia	-	2	-
Sud Italia e isole	-	-	-
Tasso entrate dei dipendenti (%)	2022	2023	2024
Tasso entrate	2%	4%	7%
Tasso di entrata uomini	3%	5%	6%
Tasso di entrata donne	2%	2%	9%
Tasso di entrata anni <30	50%	56%	58%
Tasso di entrata anni tra 30 e 50	-	4%	12%
Tasso di entrata anni >50	-	1%	1%
Tasso di entrata Nord Italia	2%	4%	7%
Tasso di entrata Centro Italia	-	-	7%
Tasso di entrata Sud Italia e isole	-	-	-

Tasso di <i>turnover</i> dei dipendenti (%)	2022	2023	2024
Turnover dei dipendenti	4%	6%	4%
Turnover uomini	5%	6%	4%
Turnover donne	3%	5%	4%
Turnover anni <30	-	56%	8%
Turnover anni tra 30 e 50	3%	3%	2%
Turnover anni >50	5%	4%	5%
Nord Italia	4%	5%	5%
Centro Italia	3%	15%	-
Sud Italia e isole	-	-	-

Congedo parentale

Alba Leasing S.p.A. assicura il congedo parentale in linea con le normative vigenti ed il 100% dei dipendenti torna in azienda dopo averne usufruito. A 12 mesi dal rientro solo una risorsa ha interrotto il rapporto di lavoro con dimissioni volontarie. Questi indicatori riflettono un ambiente aziendale stabile e attento alle condizioni di reinserimento dei dipendenti.

La Società promuove un approccio sempre più equo e orientato alla parità di genere in tema di congedo parentale, con un impegno specifico per migliorare le condizioni di maternità e paternità. A partire da quest'anno, ad esempio, i neopapà potranno beneficiare di 5 giorni a settimana di *smartworking* fino ai primi quattro mesi di vita del figlio, un'iniziativa che conferma l'attenzione di Alba Leasing S.p.A. verso scelte inclusive e bilanciate per il benessere familiare.

Tabella 5 – Congedo parentale

Congedo parentale	2022	2023	2024
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale (n.)	57	49	47
di cui uomini	31	26	25
di cui donne	26	23	22
Dipendenti che hanno fruito del congedo parentale (n.)	5	3	4
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	5	3	4
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	5	3	4
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	5	3	4
Dipendenti che sarebbero dovuti tornare a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	5	3	4
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	5	3	4
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.)	5	5	2
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	5	5	2
Tasso di rientro al lavoro dopo il congedo parentale (%)	100%	100%	100%
di cui uomini	n.a.	n.a.	n.a.
di cui donne	100%	100%	100%
Tasso di <i>retention</i> dopo il congedo parentale (%)	100%	100%	66,67%
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	100%	100%	66,67%

Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita

La gestione delle risorse umane in Alba Leasing S.p.A. è guidata da principi di meritocrazia e valorizzazione della competenza professionale. In linea con il Codice Etico, le opportunità di crescita e di formazione sono accessibili a tutti, senza alcuna forma di discriminazione o favoritismo.

Investire nel capitale umano e nella formazione continua è fondamentale per l'eccellenza e la resilienza del nostro *business*, poiché permette all'azienda di rispondere in modo proattivo ai cambiamenti socio-economici e di affrontare con efficacia gli impatti presenti e futuri sull'organizzazione e sul settore.

Attività di formazione e sviluppo delle competenze dei lavoratori in ambiti trasversali

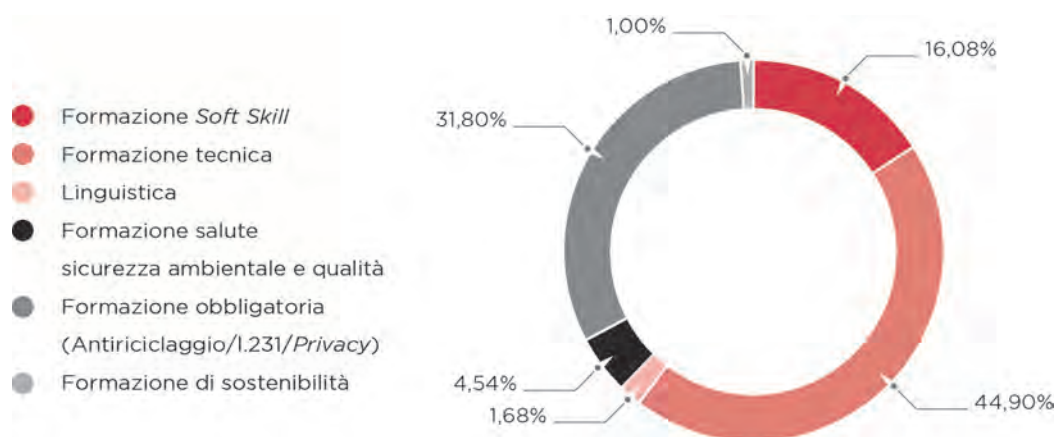
Nel 2024, Alba Leasing S.p.A. ha investito nello sviluppo del proprio personale, garantendo programmi e percorsi formativi a tutto l'organico, inclusa la rete di vendita. L'obiettivo è stato quello di potenziare le competenze individuali e trasversali, come le *soft skills* e le competenze digitali, oltre a fornire strumenti per comprendere le dinamiche di mercato e le principali tendenze di settore.

Le attività formative si sono concentrate in sei ambiti chiave:

- formazione obbligatoria normativa (Antiriciclaggio, L.231, *Privacy*);
- salute, sicurezza, ambiente e qualità;
- sviluppo delle *soft skills*;
- formazione tecnico-specialistica;
- formazione manageriale, che comprende anche la formazione linguistica;
- sostenibilità.

Nel corso dell'anno sono state erogate complessivamente quasi 7.000 ore di formazione, pari a circa 24 ore medie per dipendente formato.

Ore di formazione



Suddivisione ore medie di formazione per genere (n.)	2022	2023	2024
Uomini	26	10	23
Donne	18	9	26

Suddivisione ore medie di formazione per inquadramento (n.)	2022	2023	2024
Dirigenti	3	9	10
Quadri	23	9	25
Impiegati	24	11	24

Si segnala che, nel corso del 2024, Alba Leasing S.p.A. ha inoltre ampliato l'offerta formativa rispetto agli esercizi precedenti, includendo temi di rilevanza strategica come la sostenibilità, la digitalizzazione e la gestione del rischio. Infatti, il numero complessivo di ore di formazione è cresciuto rispetto al 2023. Tra i nuovi corsi proposti troviamo:

- *cybersecurity* e gestione della sicurezza aziendale;
- principi di sostenibilità ambientale ed efficienza energetica, grazie alla *partnership* con la BEI e il progetto "*Green Gateway Workshop*";
- integrazione normativa e aggiornamenti sui regolamenti DORA, con *focus* su resilienza digitale e contratti ICT;
- antiriciclaggio e compliance: percorsi formativi interni e aggiornamenti sull'*antitrust*;
- innovazione digitale, con moduli su *digital mindset*, *marketing* e cambiamento del *business*.

Infine, è rimasta attiva la *partnership* con Assilea, per l'erogazione di corso di aggiornamento su tematiche di rilievo attinenti allo specifico settore del leasing.

Gestione e valorizzazione delle persone: *focus* su giovani e donne

I nuovi ingressi in azienda sono per Alba Leasing S.p.A. un'importante occasione per arricchire e diversificare le competenze interne, rafforzando il *team* con nuove conoscenze e idee. Attraverso un sistema di trasferimento del *know-how*, i professionisti esperti condividono le loro conoscenze con i nuovi arrivati, valorizzando il bagaglio di innovazione e freschezza che ogni nuovo assunto porta con sé.

Inoltre, Alba Leasing S.p.A. continua a investire nei giovani talenti, selezionando neolaureati per percorsi di *stage* che combinano formazione e pratica professionale. In questo modo, la Società mette a disposizione le proprie competenze per sostenere la crescita dei futuri professionisti e intercettare nuovi talenti provenienti dalle principali Università e Centri di Specializzazione.

Nell'anno in corso, Alba Leasing S.p.A. ha continuato a promuovere iniziative che favoriscono l'ingresso nel mondo del lavoro di neodiplomati, un'opportunità ancora rara nel settore finanziario. Questo impegno è esemplificato in particolar modo dal programma di *stage* che, dal 2024, ha coinvolto anche ragazzi e ragazze neodiplomati ed è pensato per sviluppare competenze trasversali in diversi ambiti aziendali. Il percorso attualmente in corso prevede esperienze diversificate, con un *focus* su settori chiave come la contabilità e il fiscale, arricchendo la formazione dei giovani con una visione completa dell'Organizzazione. L'iniziativa segna anche l'avvio di nuove importanti collaborazioni, come quella con l'ISS Pietro Verri di Milano e l'accordo con Afol Metropolitana, rafforzando il nostro impegno nel creare un collegamento concreto tra il sistema educativo e il mercato del lavoro.

Il sistema di valutazione dei dipendenti

Alba Leasing S.p.A. adotta un solido sistema di valutazione delle *performance* (*Performance Management Process* - PMP), che facilita un dialogo costruttivo tra collaboratori e Responsabili e offre un meccanismo di *feedback* strutturato. L'obiettivo del PMP è di sostenere il raggiungimento dei risultati aziendali, definendo con precisione le attività di ciascun collaboratore, le relative responsabilità e l'apporto atteso al successo dell'azienda.

La valutazione delle *performance* avviene tramite una scala a cinque livelli, che spazia da "non adeguato" a "eccellente", permettendo una misurazione precisa e trasparente del contributo di ogni risorsa. Al termine del processo, si sviluppa un *Action Plan*, ovvero un

piano d'azione personalizzato che può prevedere percorsi formativi specifici, *job rotation*, l'assegnazione di nuovi incarichi o affiancamenti mirati per colmare eventuali lacune e favorire lo sviluppo professionale.

Nel febbraio 2025, il PMP risulta essere stato completato per il 71% del totale degli interessati (di cui il 56% donne e il 44% uomini, con una distribuzione del 67% impiegati e 33% quadri).

Per sostenere ulteriormente la crescita interna, nel 2024 Alba Leasing S.p.A. ha continuato a promuovere il "*job posting*" interno, uno strumento prezioso per allineare le opportunità professionali dell'azienda con le aspirazioni delle risorse interne. Questo approccio non solo incentiva percorsi di carriera alternativi ma permette di rilevare con prontezza le esigenze di sviluppo, creando nuove opportunità di mobilità e crescita per tutti i dipendenti.

Canali di relazione tra personale e risorse umane

Alba Leasing S.p.A. si impegna a garantire un ambiente di lavoro in cui la comunicazione interna sia valorizzata e il dialogo tra dipendenti e Ufficio Risorse Umane sia diretto e continuo. Ogni membro del *team* può esprimere liberamente idee, proposte o *feedback*, usufruendo di un canale di ascolto dedicato che include il contatto via *e-mail* oltre alla possibilità di richiedere colloqui individuali, sia in presenza sia su *Teams*.

Questo approccio viene comunicato già in fase di assunzione, sottolineando l'importanza che Alba Leasing S.p.A. attribuisce all'accessibilità dell'Ufficio Risorse Umane e alla vicinanza con ogni dipendente. La nostra filosofia punta a un ascolto inclusivo e costante, senza limitazioni, per facilitare un'interazione attiva e autentica.

Inoltre, il dialogo è arricchito dai colloqui gestionali, incontri periodici promossi dall'azienda, che offrono a ciascun collaboratore uno spazio strutturato per confrontarsi e definire nuovi percorsi di crescita. Oltre a questi, il sistema di valutazione delle prestazioni della Società garantisce un meccanismo trasparente e formalizzato per il confronto tra dipendenti e responsabili, creando un circolo virtuoso di *feedback* e interazioni che viene condiviso e gestito dall'Ufficio Risorse Umane, per valorizzare e rispondere in maniera concreta alle esigenze di ciascuno.

Questo sistema integrato di comunicazione ed ascolto non è solo un supporto, ma un pilastro della nostra cultura aziendale, pensato per far emergere il potenziale di ogni persona e mantenere un dialogo aperto, essenziale per il nostro sviluppo condiviso e per il benessere di tutti i membri della nostra squadra.

Tutela dei diritti individuali delle persone: *focus* sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro

L'impegno di Alba Leasing S.p.A. nella tutela dei diritti e del benessere delle persone è al centro della cultura aziendale, supportato da un sistema di regolamenti e strumenti interni in linea con la normativa nazionale su Salute e Sicurezza. L'azienda si dedica a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per dipendenti, fornitori e visitatori, riducendo al minimo i rischi attraverso un monitoraggio costante delle condizioni degli ambienti e della salute del personale e garantendo il rispetto delle normali misure di sicurezza prescritte dalla normativa.

Questo impegno si traduce in visite mediche regolari, protocolli di sicurezza dettagliati, identificazione e gestione dei rischi, un programma di manutenzioni professionali, monitoraggi periodici e una formazione annuale programmata per sensibilizzare e preparare tutto il personale. La gestione di queste attività è affidata al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). La vigilanza sull'osservanza delle disposizioni aziendali è invece affidata al Dirigente Delegato per la sicurezza e ai Preposti nominati. Il Dirigente Delegato attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa attraverso l'attività dei Preposti che esercitando un funzionale e personale potere di iniziativa, vigilano sull'osservanza delle corrette modalità di attuazione delle misure di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro per i lavoratori e vigilano e segnalano sulle attività svolte da terzi (Appaltatori).

Sono stati nominati anche tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che fungono da portavoce dei colleghi in materia di salute e sicurezza.

Nel corso dell'anno sono state erogate 255 ore di formazione obbligatoria HSE, a seguito di un'intensa attività formativa svolta nel 2024 che ha coinvolto n.44 risorse tra nuovi ingressi aziendali, inclusi gli stagisti, lavoratori, addetti pronto soccorso, preposti ecc..

Salute e sicurezza: normative di riferimento, iniziative in atto e attività di formazione

Nel corso del 2024, Alba Leasing S.p.A. ha continuato a investire nella sicurezza e salute dei dipendenti, effettuando come di consueto un monitoraggio attivo per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Sono state realizzate attività monitoraggio presenza blatte e roditori, verifiche sulla potabilità dell'acqua, valutazione del rischio legionella, nonché una prova di evacuazione presso la sede.

È stato inoltre introdotto *WorkSafety*, una piattaforma innovativa sviluppata dall'Ufficio Servizi Generali per ottimizzare la gestione della prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro. Questa piattaforma funziona come un "contenitore" digitale per la calendarizzazione delle visite mediche del personale e della formazione obbligatoria, permettendo di monitorare scadenze e adempiere alle normative in modo puntuale. *WorkSafety* centralizza anche il DVR (Documento Valutazione Rischi), i verbali dei sopralluoghi, gli attestati di formazione e le nomine in ambito sicurezza, offrendo una visione d'insieme sulla gestione delle attività di manutenzione dell'edificio, sulle prove antincendio e sulle attrezzature antincendio. Il sistema consente, inoltre, ai preposti di inoltrare ufficialmente eventuali segnalazioni di anomalie riscontrate durante la vigilanza quotidiana degli ambienti.

Alba Leasing S.p.A. ha condotto i consueti sopralluoghi per garantire che ogni area accessibile al personale rispetto gli *standard* di sicurezza richiesti.

In linea con il D.Lgs. 81/2008 e la normativa sul rischio SLC (*Stress Lavoro Correlato*), Alba Leasing S.p.A. ha incluso in questo Report di Sostenibilità i risultati del test biennale eseguito nel 2023. L'analisi non ha rilevato condizioni di *stress* legate all'ambiente di lavoro, rendendo superflua un'ulteriore valutazione soggettiva dei lavoratori. Tuttavia, in un'ottica di miglioramento continuo, il monitoraggio sarà nuovamente condotto nel 2025, tenuto conto che nel 2024 non sono stati registrati cambiamenti significativi nei processi e nell'organizzazione del lavoro.

Per una facile consultazione, il DVR è accessibile a tutti i dipendenti nell'area *intranet*. Durante il 2024, è stata aggiornata, rispetto alla versione precedente, la procedura di Salute e Sicurezza (PRC 33) che è stata ulteriormente integrata con la Procedura Operativa di Vigilanza.

Queste iniziative riflettono l'impegno della Società nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, conforme alle normative e attento al benessere di ogni collaboratore.

Tabella 7 – Infortuni

Suddivisione infortuni sul lavoro	2022	2023	2024
Totale infortuni	1	1	1
di cui uomini	-	1	1
di cui donne	1	-	-
Totale infortuni in itinere	-	1	-
di cui uomini	-	1	-
di cui donne	1	-	-
Totale infortuni sul lavoro	1	-	1
di cui uomini	-	-	1
di cui donne	1	-	-
Totale infortuni mortali	-	-	-
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	-	-	-
Totale infortuni gravi (superiori a 180 giorni di assenza)	-	-	-
di cui uomini	-	-	-
di cui donne	-	-	-
Totale ore di assenza per malattie e infortuni	8.288	12.042	10.176
Totale ore lavorate	444.914	430.168	423.179
Giorni persi per infortunio	12	51	4
Near-miss identificati	-	-	-
Indice di frequenza gravi conseguenze legate a infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) *	-	-	-
Indice di frequenza infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) **	2,3	4,7	2,4
Indice di gravità (per migliaia di ore lavorate) ***	-	0,1	-
Malattie professionali dipendenti (n.)			
Totale decessi derivanti da malattie professionali	-	-	-
Totale casi di malattie professionali registrabili	-	-	-

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

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

*** L'indice di gravità è stato calcolato come: (giorni persi per infortuni sul lavoro / totale ore lavorate) * 1.000

Sistema di *Welfare* aziendale

Alba Leasing S.p.A. promuove un articolato sistema di *welfare* aziendale, accessibile a tutti i dipendenti, *part-time* e *full-time*, per offrire supporto socio-previdenziale e flessibilità lavorativa. Alcuni strumenti sono stati progressivamente potenziati, garantendo un ventaglio di iniziative e agevolazioni. Tra i principali benefici si trovano:

- buoni pasto aziendali, aumentati a 8 euro nel 2023, estesi a tutti i dipendenti, inclusi i contratti a termine, gli stagisti e con un adeguamento proporzionale per i *part-time*;
- polizza sanitaria integrativa per dipendenti e familiari a carico, con copertura per prestazioni *extra-ospedaliere* (ad esempio diagnostica, visite specialistiche, odontoiatria);
- contributo del 3% al fondo pensione PREVIP, a supporto della previdenza complementare;
- assistenza fiscale gratuita per l'elaborazione del modello 730, anche da remoto, per tutti i dipendenti, inclusi i contratti a termine;
- *counseling Service* da remoto, realizzato dall'Associazione Officine Psicologiche, garantendo flessibilità e riservatezza per offrire supporto psicologico e favorire una cultura aziendale di integrazione e valorizzazione del capitale umano;
- convenzione con Ennevolte, che offre beni e servizi a prezzi ridotti per i dipendenti.

Alba Leasing S.p.A. prevede inoltre un premio annuale per i dipendenti, condiviso con le Organizzazioni Sindacali e assegnato in base agli obiettivi raggiunti. Per il 2023, il premio aziendale, erogato nel 2024, ha visto un aumento dei premi minimi di 100 euro per fascia di inquadramento e offre ai dipendenti la possibilità di scegliere tra erogazione monetaria o conversione in servizi *welfare*. Questi ultimi, accessibili tramite l'*intranet* aziendale, comprendono una gamma di servizi alla persona, tra cui:

- rimborso spese per istruzione dei figli;
- rimborso per *baby-sitter* e cura di anziani;
- rimborso per trasporto pubblico;
- versamento a fondo pensione;
- buoni per beni e servizi;
- acquisto pacchetti viaggio;
- attività per il tempo libero e cura della persona.

Nel 2024, la Società ha continuato a finanziare Prosolidar, sostenendo progetti di sviluppo sociale ed economico a livello internazionale.

L'azienda è attenta al tema del *work-life balance* e ha introdotto un nuovo accordo sul lavoro agile nel marzo 2024, che permette un massimo di otto giornate di lavoro remoto al mese (due alla settimana). L'accordo prevede giornate aggiuntive per i dipendenti che usufruiscono della legge 104 (ulteriori 4 giornate al mese), per le donne in gravidanza e le neomamme (fino a cinque giorni alla settimana per il primo anno del figlio), e per i neopapà (fino al quarto mese del figlio).

Alba Leasing S.p.A. supporta i dipendenti nello *smartworking* anche attraverso linee guida per un utilizzo sicuro dello spazio domestico di lavoro, con raccomandazioni specifiche sulla sicurezza di attrezzature e dispositivi.

Infine, l'azienda ha rinnovato nel 2024 il Fondo di Solidarietà, un'iniziativa che facilita il *turnover* all'interno dell'organizzazione, a conferma dell'impegno di Alba Leasing S.p.A. nel rispondere alle esigenze dei dipendenti e nell'incoraggiare una crescita sostenibile per tutti.

In occasione del rinnovo del contratto di locazione relativo alla Sede di via Sile a Milano, la Società ha avviato un progetto di *restyling* del *building* con l'obiettivo di:

- rinnovare gli ambienti e renderli più gradevoli;
- superare il concetto di postazione assegnata individualmente;
- creazione di nuove aree comuni dedicate al *welfare* e alla collaborazione (aree *break*, aree *collaboration*, sale *meeting*).

Tutto ciò contribuirà a favorire il *team building*, la collaborazione tra diverse strutture, la vicinanza tra i Responsabili di struttura e i loro collaboratori e la reale condivisione degli spazi; tutto ciò in un'ottica di maggiore vivibilità del luogo di lavoro e soddisfazione personale.

Rapporti e responsabilità verso i clienti, il territorio e le comunità locali

Alba Leasing S.p.A. supporta la crescita del tessuto produttivo delle PMI italiane, accompagnandole nei percorsi di innovazione e sviluppo sostenibile, consapevole dell'importante contributo che queste realtà apportano al sistema Paese. In linea con la propria Politica di sostenibilità, approvata su base annuale dal CdA, la Società si impegna a garantire trasparenza e responsabilità nelle relazioni con i clienti, promuovendo l'eccellenza e la qualità del servizio in un'ottica di miglioramento continuo.

Gli aspetti sociali delle attività di Alba Leasing S.p.A. sono declinati in due temi chiave:

- il contributo allo sviluppo sostenibile e alla competitività delle PMI;
- la diffusione del servizio di leasing.

L'azienda mira a sostenere il tessuto produttivo italiano attraverso il leasing, facilitando l'accesso a strumenti di finanziamento innovativi e vantaggiosi per favorire investimenti sostenibili e crescita competitiva. In quest'ottica, la Società orienta le proprie politiche commerciali verso procedure di alta qualità per l'erogazione del credito, riducendo i rischi di

pratiche illecite e il deterioramento del credito. Tra gli elementi di valutazione del merito creditizio, la Società privilegia le imprese orientate all'innovazione di prodotto, di processo e alla ricerca e sviluppo, stabilendo restrizioni su settori ritenuti non conformi all'etica aziendale, come quelli legati al gioco d'azzardo e alla produzione di armi.

Un fattore determinante nel processo di *screening* è il *Rating* di Legalità, attribuito alle aziende dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, che valorizza quelle operanti secondo principi di legalità e trasparenza. Questo *rating*, assegnato in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, costituisce un importante parametro nella valutazione del merito creditizio. Il processo di *screening* e valutazione del credito aziendale integra un confronto automatico dei dati presenti nella *data warehouse* aziendale con informazioni aggiornate da banche dati esterne, ottimizzando così la selezione e la gestione del rischio. Il Processo del Credito prevede anche un *rating* sulla *Governance* aziendale, per evidenziare eventuali rischi legati alla struttura di governo, e un processo di valutazione specifico per i liberi professionisti.

Alba Leasing S.p.A. sottopone, inoltre, i beni oggetto di leasing a verifiche tecniche approfondite, per accertare la conformità e le caratteristiche del prodotto in termini di sicurezza, fungibilità e ri-collocabilità, in caso di risoluzione anticipata del contratto. La Società effettua un controllo documentale sui beni strumentali, mentre, per i beni immobiliari, si affida a perizie esterne e ad attività di *due diligence*. Inoltre, la Società si impegna a verificare la reputazione dei propri fornitori, che sono sottoposti ad un'accurata analisi tecnica.

La diffusione del servizio di leasing

Alba Leasing S.p.A. mette il cliente al centro della propria strategia distributiva, combinando i canali bancari tradizionali con i modelli di *digital marketing* e *digital leasing* rivolti a un *target* giovane e tecnologicamente incline all'uso delle piattaforme digitali. Altro pilastro fondamentale della strategia di Alba Leasing S.p.A. è la cura del cliente nelle fasi di post-vendita. Negli anni Alba Leasing S.p.A. ha consolidato strumenti indirizzati a potenziare la *customer centricity* che si esprimono soprattutto nell'assistenza al cliente tra questi: *call center*, *e-mail* o/e l'Area Riservata Clienti. Il nostro *call center* ha visto nel 2024 oltre 30 mila chiamate e un tasso di risoluzione rapida del 97% circa.

L'Area Riservata rappresenta uno strumento innovativo che consente ai clienti di gestire in autonomia i propri contratti, con nuove funzionalità in continuo sviluppo. Nel 2024 ci sono stati 47.377 accessi all'area riservata e "Alby", l'assistente virtuale dell'area riservata clienti, ha visto un consolidamento importante con 8.505 sessioni aperte.

Nel 2024, all'interno del processo di *continuous improvement* si è provveduto, in concomitanza con il cambio di *outsourcer*, ad abilitare *OneDrive* per tutti gli utenti e sostituire l'intero parco PC, in modo da migliorare le *performance* e la resilienza aziendale.

Indagine sulla *Customer Satisfaction*

Il monitoraggio della *Customer Satisfaction* rappresenta un punto centrale per Alba Leasing S.p.A., che con l'indagine annuale di *Cerved Marketing Intelligence* conferma un grado di soddisfazione dei clienti su livelli elevati migliorando ulteriormente la percentuale dell'indice di soddisfazione (96,6%).

Gestione dei reclami

Per la Società, la gestione dei reclami è un indicatore essenziale della qualità del servizio, utile a individuare aree di miglioramento. Una buona gestione consente di mantenere la fiducia dei clienti, ridurre il contenzioso e identificare eventuali criticità nei prodotti e servizi.

Gli obiettivi della Società sono:

- accrescere la sensibilità aziendale per un'effettiva tutela delle ragioni dei clienti;
- agevolare la gestione dei reclami, definendo l'interazione tra le strutture coinvolte, la rendicontazione e il ruolo delle funzioni di controllo.

La *policy* reclami, approvata dal CdA, dimostra l'impegno della Società per garantire una gestione efficace e promuove una maggiore sensibilità sul tema. Aggiornata annualmente, è disponibile sulla intranet aziendale per dipendenti e collaboratori.

I reclami, ricevuti tramite posta, *e-mail*, PEC e *web form*, sono gestiti, rispettando i termini previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, tenendo altresì presente quanto previsto in materia di conflitto di interesse. Semestralmente, la funzione Compliance relaziona il CdA sui reclami e sull'adeguatezza delle procedure adottate.

Nel 2024, Alba Leasing S.p.A. ha ricevuto 158 reclami, con un'incidenza dello 0,26% sui contratti in essere al 31 dicembre 2024. Maggiori dettagli sono disponibili nel Rendiconto annuale sul sito *web* della Società.

Nella gestione delle proprie relazioni, Alba Leasing S.p.A. va oltre le attività operative tradizionali, adottando un approccio costruttivo fondato su politiche commerciali responsabili e mirate al sostegno a lungo termine dei clienti. Questo impegno si rivela particolarmente significativo nella gestione dei crediti problematici o di situazioni eccezionali, a talo riguardo, nel corso del 2024 il Consiglio dei ministri ha emanato le delibere per dichiarare lo stato di emergenza conseguenti agli eventi metereologici avversi che si sono verificati in diverse zone del territorio italiano; per la lista dettagliata si rimanda alla parte della Nota Integrativa (Parte A - Politiche Contabili - A1 - Parte Generale - Sezione 3 - Eventi successivi alla data di riferimento del bilancio consolidato e Sezione 4 - Altri aspetti).



6. Catena del valore

Alba Leasing S.p.A. intende come Catena del valore tutte le attività, le risorse e le relazioni connesse al modello aziendale dell'impresa e il contesto esterno in cui questa opera, in linea con quanto definito dal Regolamento Delegato 2023/2772. La catena del valore comprende le attività, le risorse e le relazioni che l'impresa utilizza e su cui fa affidamento per creare i suoi prodotti o servizi, dalla produzione fino alla consegna, al consumo e alla sua obsolescenza.

Attività, risorse e relazioni di Alba Leasing S.p.A. comprendono:

- le operazioni proprie dell'impresa, come le risorse umane;
- i canali di approvvigionamento, commercializzazione e distribuzione, come l'acquisto di materiali e servizi o la vendita e la consegna di prodotti e servizi;
- il contesto finanziario, geografico, geopolitico e normativo in cui l'impresa opera.

Le *partnership* commerciali

La capacità di generare valore per i clienti, dipendono non solo dalla qualità dei servizi di Alba Leasing S.p.A., ma anche dalla solidità e dall'efficienza della catena del valore, che si basa su *partnership* strategiche con attori chiave nei settori produttivo, dei servizi, distributivo e finanziario.

1. Produttori

I produttori rappresentano un *cluster* fondamentale della catena del valore di Alba Leasing S.p.A., in quanto forniscono i beni e le attrezzature che costituiscono il cuore delle operazioni di leasing. La Società collabora con produttori che operano in settori chiave come:

- *automotive*;
- macchinari industriali;
- tecnologie per l'efficienza energetica;
- elettromedicale.

In linea con le aspettative del mercato Alba Leasing S.p.A. lavora con produttori che rispettano rigorosi *standard* di qualità e sostenibilità. La scelta dei *partner* è guidata anche da criteri ESG, favorendo chi promuove l'innovazione tecnologica e riduce l'impatto ambientale. Questo permette alla Società di offrire ai clienti beni che non solo soddisfino le loro esigenze di *business*, ma che contribuiscano anche alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

2. Gestori di Servizi: Eccellenza Operativa e Supporto al Cliente

I gestori di servizi sono responsabili della fornitura di servizi essenziali che completano il ciclo di vita del leasing. Tra questi figurano:

- servizi di manutenzione e riparazione;
- servizi assicurativi;
- servizi logistici.

Alba Leasing S.p.A. si impegna a collaborare anche con *partner* che adottano pratiche sostenibili caratterizzate da certificazioni ambientali e sociali nonché dall'adozione di tecnologie digitali per ridurre l'impronta ecologica, garantendo al contempo la massima efficienza operativa e la soddisfazione del cliente; i *partner* giocano un ruolo cruciale nel garantire la continuità e la qualità dei nostri servizi.

3. Distributori: Una Rete Efficiente e Capillare

I distributori rappresentano il collegamento diretto con i clienti finali di Alba Leasing S.p.A.. Essi operano attraverso una rete capillare che copre tutto il territorio italiano, facilitando l'accesso ai servizi di leasing per aziende di ogni dimensione e settore.

La collaborazione con i distributori si basa su:

- supporto continuo nella formazione di prodotti e servizi;
- promozione di soluzioni sostenibili, come leasing per veicoli elettrici o attrezzature ad alta efficienza energetica;
- digitalizzazione dei processi, con il fine di ridurre l'uso di carta e migliorare l'efficienza operativa.

I *partner* sopra citati sono essenziali per trasmettere il valore delle soluzioni ai clienti, rafforzando il posizionamento sul mercato e contribuendo alla crescita del *business* in modo sostenibile.

4. Finanziatori: Solidità Finanziaria e Sostenibilità degli Investimenti

I finanziatori completano la nostra catena del valore con riferimento alle *partnership* commerciali, garantendo la stabilità economica necessaria per sostenere le operazioni e sviluppare nuove soluzioni di leasing.

Essi includono:

- istituti bancari;
- enti pubblici e privati.

In linea con il nostro impegno verso la sostenibilità, collaboriamo con finanziatori che condividono i nostri valori ESG. In particolare, favoriamo *partnership* con istituzioni finanziarie impegnate in progetti di sviluppo sostenibile, per incentivare la diffusione di beni e servizi a basso impatto ambientale.

Le *partnership* non solo garantiscono la solidità patrimoniale, ma permettono anche di offrire ai clienti condizioni competitive su prodotti finanziari che promuovono la sostenibilità.

Un'importante fonte di raccolta della Società sono le operazioni di cartolarizzazione per le quali si rimanda alla Nota Integrativa (Parte D - Altre informazioni - Sezione 2 - Operazioni di cartolarizzazione, informativa sulle entità strutturate non consolidate contabilmente diverse dalle società veicolo per la cartolarizzazione e operazioni di cessione delle attività).

Gestione della catena di fornitura

Alba Leasing S.p.A., come tutti gli intermediari del settore del leasing finanziario, ha una limitata possibilità di selezionare direttamente i fornitori dei beni da concedere in locazione finanziaria. Questo perché la prassi operativa assegna ai clienti la scelta del fornitore. Tuttavia, nel corso degli anni, la Società ha sviluppato una lista di fornitori preferenziali, selezionati in base a criteri strategici come la ricorrenza e la rilevanza sul mercato, la qualità dei prodotti, la soddisfazione della clientela e, in particolare, le *performance* creditizie della clientela associata.

Questa lista di fornitori, che abbraccia i principali settori industriali, nasce con l'obiettivo di garantire un elevato *standard* di qualità e affidabilità nei beni concessi in leasing, mantenendo al contempo un solido rapporto di fiducia con i clienti e rafforzando le reti commerciali che supportano il *business*.

Alba Leasing S.p.A. collabora con fornitori di qualità, suddivisi in due categorie principali:

- fornitori convenzionati (*Vendor Solutions*): attualmente sono 450 nei settori meccanico, dell'efficientamento energetico, medicale, attrezzature, distributori ed ITC (*information technology* e telefonia); autorizzati a segnalare e collocare le operazioni direttamente presso la loro clientela. Questa *partnership* esclusiva

permette ai fornitori di usufruire di un canale privilegiato per promuovere soluzioni di leasing, inclusi i prodotti di leasing operativo;

- fornitori in *white-list*: tutti i fornitori convenzionati hanno superato l'analisi qualitativa della Società e sono considerati buoni, pertanto tutti rientrano nella *white-list*.

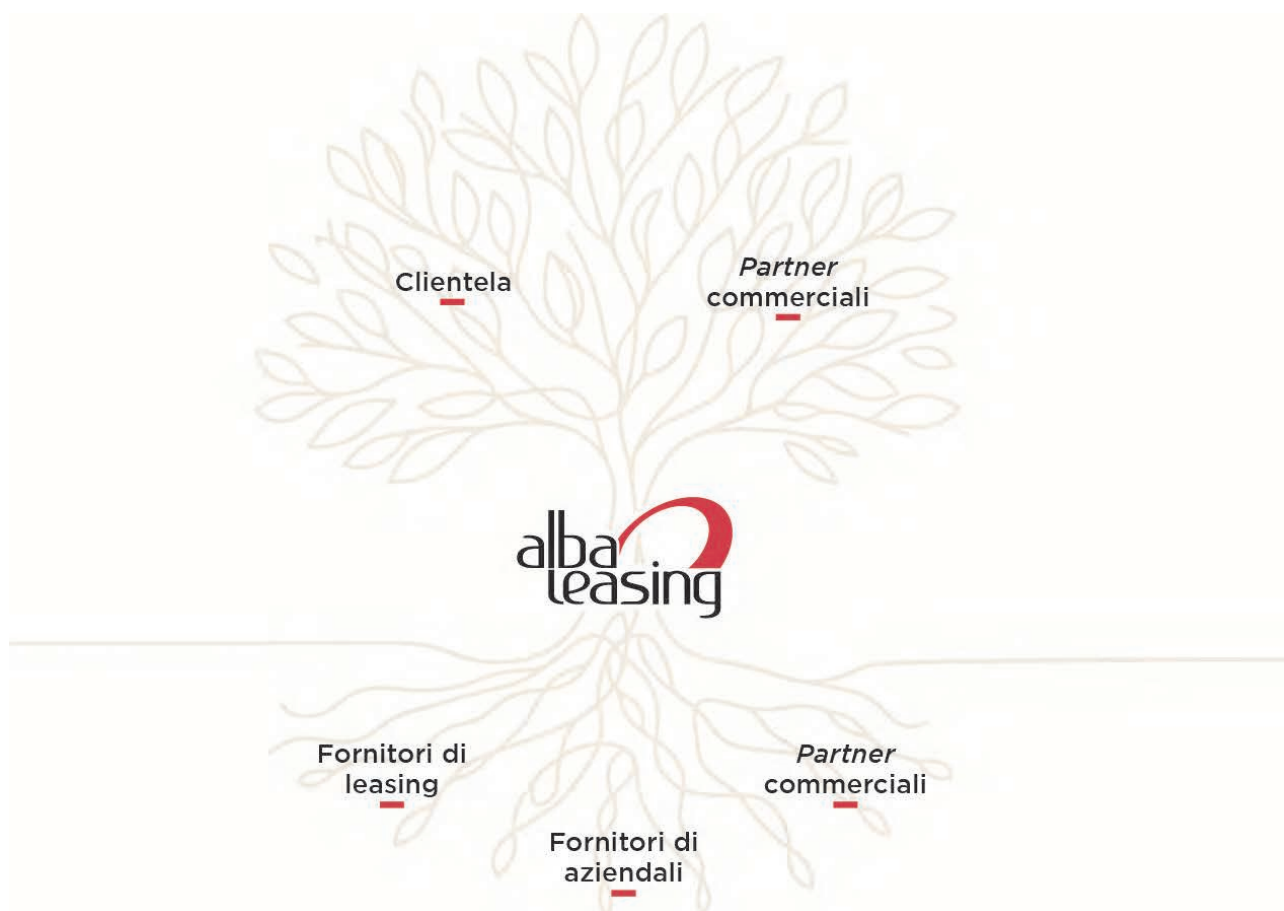
Per i fornitori in *outsourcing*, Alba Leasing S.p.A. applica rigorosi criteri di selezione e monitoraggio, tra cui professionalità, solidità economico-finanziaria e conformità normativa, che includono anche:

- continuità operativa: soluzioni di *business continuity* documentate e piani di *exit strategy* in linea con la politica di esternalizzazione di Alba Leasing S.p.A.;
- protezione della *privacy*: specialmente per fornitori in Paesi Terzi, con acquisizione di informazioni aggiuntive per garantire una piena tutela dei dati.

Inoltre, Alba Leasing S.p.A. richiede annualmente la documentazione aggiornata dei propri fornitori come il DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), certificazioni di categoria, licenze operative e l'ultimo bilancio disponibile.

L'acquisto di beni e la gestione dei contratti sono resi semplici e autonomi grazie a un portale *online* che permette di firmare digitalmente, caricare documenti e monitorare in tempo reale lo stato delle operazioni in una modalità completamente *paperless*. L'accesso, protetto e sicuro, è disponibile dall'Area Riservata Fornitori sul sito *web* della Società, con credenziali inviate direttamente alla PEC del fornitore.

La catena del valore di Alba Leasing S.p.A. si può rappresentare, sinteticamente, come segue:





7. Impegno ambientale

Alba Leasing S.p.A. opera come Società consapevole del ruolo cruciale che le imprese rivestono nella transizione verso un'economia sostenibile e si impegna attivamente a ridurre il proprio impatto ambientale. In un contesto globale caratterizzato da sfide ambientali sempre più importanti, la Società riconosce la necessità di integrare principi di sostenibilità nelle proprie operazioni e strategie di *business*. Questo impegno si traduce in iniziative concrete orientate alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla promozione di un uso responsabile delle risorse e alla riduzione delle emissioni.

La visione di Alba Leasing S.p.A. mira a coniugare il supporto alle imprese e ai privati, attraverso soluzioni finanziarie mirate, come ad esempio i prodotti sottoelencati:

Tabella 1 – Convenzioni e prodotti agevolati

Le convenzioni ed i prodotti agevolati di Alba Leasing S.p.A.				
Leasing Energie rinnovabili	Mobilità elettrica	Leasing pubblico	MISE	Nuova Sabatini (Ter)
Per impianti di produzione di energia da fonti alternative e investimenti rivolti all'efficientamento energetico	Prodotto dedicato a mezzi e servizi relativi	Per l'acquisizione di beni strumentali, veicoli e immobili da parte della Pubblica Amministrazione	Adesione ai finanziamenti agevolati del MISE (Ministero dello Sviluppo Economico) per il rinnovo di impianti, attrezzature e tecnologie digitali	Adesione ai finanziamenti agevolati del MISE (Ministero dello Sviluppo Economico) per il rinnovo di impianti, attrezzature e tecnologie digitali

Nell'esercizio finanziario 2024, sono stati stipulati 30 contratti immobiliari collegati ad edifici con una classe energetica superiore alla A, per un valore complessivo di 88 milioni di euro, pari al 33% del portafoglio immobiliare complessivo messo a reddito nel medesimo esercizio. Tra questi, gli immobili finanziati in classe energetica A4 sono stati 5, per un valore totale di 54 milioni di euro.

Di particolare interesse per gli aspetti ESG correlati, si segnalano le seguenti operazioni:

- 37,9 milioni di euro per il finanziamento di un immobile in classe energetica massima A4;
- 10,6 milioni di euro destinati al finanziamento di unità immobiliari in classe energetica A1;
- 15 milioni di euro per il finanziamento di un edificio destinato a polo socio-sanitario in classe energetica A4.

Oltre alle operazioni immobiliari sopracitate, sono stati stipulati ulteriori contratti che si inseriscono in uno scenario di crescente impegno di Alba Leasing S.p.A. verso la Sostenibilità:

- 581 contratti per dispositivi elettromedicali, con un valore complessivo di 44,9 milioni di euro;
- 263 contratti relativi al settore fotovoltaico, per un valore complessivo di 27,7 milioni di euro; tra i quali si segnalano due operazioni importanti del valore una di 1,7 milioni euro ed una di 1,4 milioni euro;
- 1 contratto nel settore idroelettrico, del valore di 1,3 milioni euro;
- 9 contratti nel settore ferroviario, finanziando 9 locomotive per trasporto merci e persone per un valore complessivo di 23,3 milioni euro.

8. Sfide climatiche e Impatti ambientali

Negli ultimi anni, il cambiamento climatico è emerso come una delle principali sfide globali, influenzando in modo significativo il settore finanziario. Gli impatti climatici, come eventi meteorologici estremi (ad esempio l'innalzamento del livello del mare) e transizioni verso un'economia a basse emissioni di carbonio, stanno trasformando le dinamiche dei mercati finanziari e le relative strategie di investimento.

In particolare, le sfide climatiche attuali sono strettamente legate agli impatti derivanti dal consumo e utilizzo della carta, alla produzione, gestione e consumo dell'energia, alla generazione di emissioni di gas a effetto serra e alla produzione e gestione di rifiuti. Questi ambiti sono cruciali per il futuro del pianeta, ma anche un'opportunità, per il settore finanziario, mirata a favorire un'accelerazione del processo di transizione verso un'economia sostenibile.

In questo contesto, in cui è richiesto un forte impegno da parte del settore finanziario, Alba Leasing S.p.A., fin dalla sua nascita, è impegnata a monitorare e rendicontare i consumi dei materiali ed energetici, le emissioni di gas a effetto serra e la produzione dei rifiuti anche alla luce del contesto normativo in materia di tutela ambientale stabilito dai regolamenti comunitari, dalle leggi nazionali e regionali vigenti in continua evoluzione.

In particolare, nella sede di Milano e negli uffici di Roma, Alba Leasing S.p.A. ha da sempre focalizzato il proprio impegno in iniziative concrete mirate a:

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

Consumo dei materiali

Nel corso del 2024, Alba Leasing S.p.A. ha proseguito nel percorso già avviato di riduzione progressiva della propria impronta carbonica. In particolare, la riduzione dell'uso della carta rappresenta una priorità strategica per molte organizzazioni, incluso il settore finanziario, tale cambiamento, infatti, non solo contribuisce a migliorare la sostenibilità ambientale, ma offre anche vantaggi operativi, economici e reputazionali. Dal punto di vista dei consumi cartacei, la Società sta favorendo, ove possibile, le pubblicazioni digitali rispetto a quelle cartacee e, al fine di disincentivare la stampa e ridurre l'impiego di carta e toner, ha ridotto il numero di stampanti presenti nella sede aziendale principale.

Materiale utilizzato per peso o volume *	U.M.	2022	2023	2024**
Carta acquistata	scatole da 5 risme	271	233	313
Totale consumi carta	kg	3.216	2.969	2.973

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

** L'incremento della carta acquistata nell'esercizio 2024 è volto all'ottimizzazione economica e all'efficientamento delle scorte.

Consumi energetici ed emissioni

Consumi energetici	U.M.	2022	2023	2024
Totale consumi di energia	GJ	7.338,9	6.533,0	7.335,5
di cui da fonti rinnovabili	GJ	961,8	732,0	757,7

Suddivisione dei consumi diretti di energia primaria per fonte e per tipologia	U.M.	2022	2023	2024
Consumi diretti di energia primaria da fonte rinnovabile	GJ	-	-	-
Consumi diretti di energia primaria da fonte non rinnovabile	GJ	6.377,1	5.802,0	6.577,8
di cui diesel (parco auto)	GJ	4.630,8	4.537,0	2.962,9
di cui benzina (parco auto)	GJ	161,6	153,0	1.641,5
di cui gas per riscaldamento sede	GJ	1.584,6	1.112,0	1.973,3
Totale consumi diretti di energia	GJ	6.377,1	5.802,0	6.577,8

Consumi di energia elettrica	U.M.	2022	2023	2024
Acquisto di energia elettrica	GJ	961,8	732,0	757,7
Sede di Milano	GJ	923,1	692,0	733,4
Uffici di Roma	GJ	38,7	40,0	24,3
di cui da fonti rinnovabili	GJ	961,8	732,0	757,7
fonti rinnovabili	%	100,00%	100,00%	100,00%

Emissioni	U.M.	2022	2023	2024
Emissioni dirette di CO₂ - Scope 1	tCO ₂	444,01	410,00	453,22
di cui diesel (parco auto)	tCO ₂	340,54	334,00	217,81
di cui benzina (parco auto)	tCO ₂	11,77	11,00	119,96
di cui gas naturale	tCO ₂	91,78	65,00	115,45
Emissioni indirette di CO₂ - Scope 2 - location based	tCO ₂	67,30	54,00	56,09
Emissioni indirette di CO₂ - Scope 2 - marked based	tCO ₂	-	-	-
Sede di Milano	tCO ₂	-	-	-
Uffici di Roma	tCO ₂	-	-	-
Totale emissioni di CO₂ (Scope 1 e Scope 2) *				
- location based	tCO ₂	511,31	464,00	509,00
Totale emissioni di CO₂ (Scope 1 e Scope 2) **				
- marked based	tCO ₂	444,01	410,00	453,22
Totale emissioni di CO₂ (Scope 3) ***	tCO ₂	21,01	41,00	44,05
Emissioni derivanti dal procurement di carta	tCO ₂	2,96	3,00	2,70
Emissioni da business travel	tCO ₂	18,05	38,00	41,35

* Fattore di conversione di riferimento: Efficiency and decarbonization indicators in Italy and in the biggest European Countries - ISPRA 386/2023; DEFRA 2023; ISPRA - National Inventory Report 2023.

** Fattore di conversione di riferimento: DEFRA 2023; ISPRA - National Inventory Report 2023.

*** In riferimento alle emissioni Scope 3, sono rendicontate le emissioni afferenti alle categorie GHG Protocol: "Business Travel" e "Beni e servizi acquistati". In particolare, per la categoria "Business Travel", le emissioni da viaggi in treno sono state calcolate sulla base delle informazioni del sito ecopassenger.org e le emissioni da viaggi in aereo sono state calcolate usando come fattore di emissione DEFRA 2023 (per l'anno 2024 si è utilizzato il sito ecopassenger.org anche per il calcolo delle emissioni aeree). Per l'esercizio 2024 non sono state calcolate le emissioni di 3 tratte ferroviarie in quanto non disponi sul sito citato.

Intensità carbonica ed intensità energetica	2022	2023	2024
Intensità energetica (GJ consumi/dipendenti al 31/12)	26,21	24,00	27,07
Intensità carbonica (totale emissioni di CO Scope 1 - Scope 2 market based / dipendenti al 31/12)	1,59	1,53	1,67

Gestione dei rifiuti

I rifiuti prodotti dall'azienda consistono prevalentemente in carta e plastica generati principalmente dall'ordinaria gestione delle attività aziendali e assimilabili ai rifiuti urbani. Per l'anno 2024, è stato previsto un incremento nella quantità di rifiuti di legno, ferro e acciaio, dovuto alla ristrutturazione dell'edificio situato in Via Sile 18. Lo smaltimento dei rifiuti speciali eventualmente prodotti durante l'anno riguarderebbe principalmente lampade, toner e batterie utilizzati nell'attività quotidiana della Società.

Per quanto riguarda sia i rifiuti pericolosi, qualora presenti, sia quelli non pericolosi, la Società si affida a gestori qualificati che operano secondo elevati *standard* di qualità, rispettando le normative ambientali vigenti. Tali gestori comunicano puntualmente, tramite appositi formulari, la tipologia dei materiali ritirati e il relativo metodo di smaltimento.

Presso la sede di Milano, la Società promuove inoltre il consumo *plastic free* attraverso l'installazione di erogatori di acqua microfiltrata collegati alla rete idrica nelle aree *break*. A supporto di questa iniziativa, a tutti i dipendenti sono state fornite borracce termiche, al fine di ridurre il consumo di plastica monouso.

Per garantire maggiore trasparenza e fornire dati chiari e non soggetti ad interpretazioni, di seguito vengono riportate le voci dettagliate dei rifiuti pesati, che possono essere quindi rendicontati in base al loro peso e alla loro destinazione. Inoltre, si precisa che la plastica non viene pesata e che la carta è già incluso nella tabella dedicata ai relativi consumi.

Tipo rifiuto	2023	2024	Destinazione
	Rifiuto non pericoloso kg	Rifiuto non pericoloso kg	
Rifiuti misti attività demolizione		510	Recupero
Totale peso	-	510	
Ferro e acciaio		1.470	Recupero
Totale peso	-	1.470	
Rifiuti ingombranti			Recupero
Totale peso	1.710		
Legno		1.190	Recupero
Totale peso	-	1.190	
Apparecchiature fuori uso		395	Recupero
Totale peso	165	395	
Tubi fluorescenti contenenti mercurio			
Totale peso	-	-	
Toner per stampa esauriti			
Totale peso	-	-	
Peso complessivo	1.875	3.565	
recupero	100%	100%	
rifiuti pericolosi	-	-	
rifiuti non pericolosi	100%	100%	

Impiego di risorse idriche

La Società ha deciso di fornire un'informativa relativa al consumo idrico aziendale. In virtù della disponibilità dei dati anche per il 2023, è stato possibile effettuare un puntuale confronto con il 2024. Sebbene rispetto all'anno precedente il consumo risulti sostanzialmente stabile, con una lieve flessione, si prevede una riduzione per il futuro, incentivando il lavoro agile. In qualità di Società di servizi finanziari, il consumo idrico attribuibile ad Alba Leasing S.p.A. è principalmente connesso all'utilizzo dei servizi igienici da parte del personale e dei distributori *self-service* di acqua.

Consumo di Acqua

Anno 2023	2.103
Anno 2024	2.064
Variazione %	-2%

Sicurezza degli immobili e valorizzazione sostenibile degli asset aziendali

Alba Leasing S.p.A. integra la tutela ambientale nei propri processi aziendali, considerando anche l'impatto ambientale indiretto delle proprie attività. In questo contesto, la Società incorpora valutazioni di sostenibilità nei processi creditizi e nella gestione dei propri beni, assicurandosi di minimizzare i danni all'ecosistema e promuovere un approccio responsabile. Per i beni strumentali, viene effettuata una verifica documentale rigorosa per garantire il rispetto delle normative vigenti in materia ambientale e di sicurezza.

Un elemento distintivo è rappresentato dal Modello di Perizia, sviluppato specificamente per il segmento immobiliare e la valorizzazione degli asset. Questo strumento, applicato a tutte le fasi di acquisizione, trasformazione e gestione dei contratti (comprese rimodulazioni, riscatti e risoluzioni), consente di certificare la qualità degli immobili sulla base di criteri come ubicazione, integrazione urbana, sicurezza e impatto ambientale. Tale modello è gestito da periti esterni qualificati che collaborano regolarmente con la Società attraverso attività di aggiornamento condiviso, garantendo competenza e conformità.

Nei processi di recupero degli asset in seguito a contratti di leasing risolti o non riscattati, la Società effettua una mappatura attenta dei rischi ambientali, applicando le azioni correttive necessarie per rispettare le normative sui reati ambientali. Inoltre, per gli immobili recuperati, sono previste attività di riqualificazione, messa in sicurezza e bonifica al fine di migliorarne il profilo ambientale e sociale, favorendo una successiva commercializzazione sostenibile.

Nel 2023, Alba Leasing S.p.A., in collaborazione con l'U.O. Risk Management e Politiche Creditizie, ha lavorato per migliorare i documenti peritali e le metodologie di valutazione degli asset, con l'obiettivo di agevolarne la commercializzazione. In particolare:

- processi interni: sono state ottimizzate le modalità di condivisione delle informazioni tra l'U.O. Remarketing e l'U.O. Attività Tecnico Operative, mantenendo la distinzione dei ruoli;
- strumenti di valutazione: è stata proposta una modifica alla metodologia di calcolo del valore di mercato rettificato, da applicare nei casi di immobili reimpossessati o in fase di reimpossesso con trattative commerciali avviate, in conformità alle normative vigenti (ad esempio, la legge 4 n. 124 e le linee guida EBA).

La gestione ambientale degli asset recuperati è proseguita con particolare attenzione; nel caso di immobili con amianto o altre passività ambientali, sono stati effettuati interventi di bonifica per tre asset, completati positivamente. Per gli immobili ancora in carico e contenenti amianto in quantità minima (non soggetti a obbligo immediato di intervento), Alba Leasing S.p.A. ha affidato la gestione a una società esterna, che ricopre il ruolo di Responsabile Amianto. Tale società è incaricata della manutenzione dei manufatti e della redazione di un rapporto annuale.

Per quanto riguarda la commercializzazione, il portafoglio immobiliare della Società comprende 73 immobili, tutti pubblicati sul portale *online* dedicato.

La Società ha inoltre intrapreso iniziative per aumentare la trasparenza riguardo agli aspetti di sostenibilità degli *asset* finanziati.

In particolare, per i beni immobiliari, è stato implementato un sistema informativo che consente di raccogliere in modo standardizzato la classe energetica degli edifici, desunta dall'attestato di prestazione energetica (APE). Questo processo digitalizzato permette di analizzare e rendicontare le informazioni, che in precedenza erano disponibili solo in formato cartaceo.

Per i beni della categoria "targato", è stata introdotta nei sistemi aziendali l'informazione sulle emissioni di CO₂. Questo dato, già disponibile per le automobili, resta di più difficile reperibilità per i veicoli industriali, a causa dei limiti nella documentazione tecnica.

Tali iniziative contribuiscono a una selezione più precisa dei crediti destinati ai finanziamenti BEI, focalizzati su progetti ecosostenibili. Alba Leasing S.p.A. conferma così il proprio impegno verso un modello di *business* che integra sostenibilità, sicurezza e valorizzazione degli *asset*, a beneficio dell'ambiente e della società.

9. Percorso di avvicinamento alla CSRD

Alba Leasing S.p.A., in virtù dell'attenzione e importanza che attribuisce alle tematiche di Sostenibilità, è da sempre impegnata nel favorire uno sviluppo sostenibile a favore dell'ambiente e di una società fortemente inclusiva.

In considerazione dell'impatto esercitato, attraverso il suo *business*, sul contesto sociale e ambientale in cui svolge le sue attività, la Società si propone di agire attivamente con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per i suoi *Stakeholders* e per la più ampia collettività, consapevole di poter contribuire alla riduzione degli impatti di fenomeni quali, in particolare, il cambiamento climatico e le disuguaglianze sociali.

L'avvento della Direttiva 2022/2464 (CSRD), che si propone di migliorare il processo di divulgazione delle informazioni ESG, puntando, in particolare, ad una significativa riduzione dei rischi climatici e ambientali, non rappresenta per la Società unicamente un dovere al quale dovrà adempiere, ma una concreta opportunità di crescita per il suo *business*. La rendicontazione dettagliata delle attività, *performance* e obiettivi, in chiave ESG, è accolta come un'occasione per affermare, in termini di solidità e trasparenza, la sua reputazione: elemento fondamentale per rafforzare la fiducia degli *Stakeholders*, soprattutto in un momento storico in cui gli *Stakeholders* e i clienti sono sempre attenti all'impegno delle Società verso le tematiche e gli aspetti di Sostenibilità.

Inoltre, Alba Leasing S.p.A., intravede nella Direttiva CSRD, anche una possibilità per costruire un modello di *business* più resiliente e proiettato verso il futuro, riducendo i rischi aziendali legati a questioni ambientali e sociali.

Per le ragioni sopradescritte, Alba Leasing S.p.A., rientrando tra le società europee che dovranno redigere il Report di sostenibilità secondo la Direttiva 2022/2464 (CSRD) a partire dall'esercizio 2025 (in base alla normativa ad oggi applicabile) ha intrapreso un percorso di avvicinamento alla Direttiva Europea CSRD attraverso una progettualità dedicata². La progettualità, nel suo complesso, punta ad indirizzare le sfide che la Società si troverà ad affrontare, come quelle legate al reperimento e rappresentazione dei dati ESG, poiché questi devono essere dettagliati, accurati e conformi agli *standard* ESRS, e alla complessità delle normative, che richiedono una conoscenza approfondita e un'applicazione rigorosa.

Di seguito, si riportano le novità principali introdotte dalla Direttiva CSRD:

- il Report di Sostenibilità dovrà essere inserito in un'apposita sezione chiaramente identificabile all'interno della Relazione sulla Gestione e sarà obbligatoriamente soggetta a revisione (*limited assurance*). Le informazioni dovranno inoltre essere leggibili anche in formato digitale (XHTML) in conformità del regolamento ESEF 2020/815;
- analisi di doppia materialità, ovvero effettuare una valutazione sia degli impatti che le proprie attività hanno sulla società e l'ambiente, che l'impatto dei fattori di sostenibilità sulla posizione patrimoniale/finanziaria e sulla performance della Società;
- definizione ed estensione del perimetro di rendicontazione alla catena del valore (a monte e a valle);
- il Report di Sostenibilità dovrà essere predisposto facendo uso degli *standard* (*European Sustainability Reporting Standards* - ESRS) che richiedono specifici requisiti per favorire l'interconnessione tra informativa di sostenibilità e informativa di bilancio;
- le società dovranno dare *disclosure* delle caratteristiche principali dei sistemi di controllo interno adottati;
- attestazione, in capo al Dirigente Preposto, che il Report di Sostenibilità sia redatto conformemente agli *standard* di rendicontazione e alle specifiche previste dall'articolo 8 del Regolamento di Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852) e successivi Atti Delegati.

² A riguardo, si rimanda alla nota 1 riferita al pacchetto "Omnibus" contenuta all'interno del capitolo "Analisi e materialità di impatto" a pagina 47.

Nel suo percorso di avvicinamento all'adempimento agli obblighi di rendicontazione sopramenzionati, Alba Leasing S.p.A., ha avviato una progettualità specifica, con il supporto di consulenti esterni per affrontare la complessità normativa e garantire la conformità e l'accuratezza dei dati, definendo e indirizzando cantieri progettuali focalizzati, rispettivamente, sulle seguenti attività:

- analisi preliminare dei *gap* informativi (*Gap Analysis*), rispetto agli *standard* di rendicontazione (ESRS) di CSRD, relativi alla Dichiarazione Non Finanziaria 2023 e predisposizione del relativo Piano di Adeguamento con il dettaglio delle macro-azioni da implementare per colmare i diversi *gap* informativi identificati;
- definizione del perimetro di rendicontazione, in ottica CSRD, e modalità di rappresentazione e inserimento del Report di Sostenibilità;
- analisi volte all'identificazione del perimetro di fornitori e *partner* commerciali della Catena del Valore, a monte e a valle, congiuntamente alla definizione dei criteri e delle soglie per definire gli attori rilevanti;
- analisi di Materialità d'impatto, finalizzata ad effettuare una valutazione della rilevanza di impatto delle tematiche di sostenibilità, in linea con la Direttiva CSRD e adottando la guida degli *standard* di rendicontazione (ESRS).

Trasversalmente alle attività soprariportate, Alba Leasing S.p.A. ha effettuato degli incontri con i consulenti, per effettuare delle prime valutazioni in merito all'approccio da adottare per redigere l'Informativa di Tassonomia Europea sul bilancio di esercizio in chiusura al 31 dicembre 2025.

Tutte le attività effettuate, con le relative evidenze, sono state condivise, per allineamento e approvazione con gli organi interni, quali il Comitato di Sostenibilità e il CdA oltre che alla società di revisione preposta.

10. Appendice

Nota metodologica relativa alla stesura del Report di Sostenibilità 2024

Il presente Documento costituisce il Report di Sostenibilità di Alba Leasing S.p.A. per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2024. Alba Leasing S.p.A., pur non rientrando nell'ambito di applicazione della Direttiva 2022/2464/UE (CSRD), recepita in Italia dal D.lgs. 6 settembre 2024, n.125, ha deciso di intraprendere un percorso di avvicinamento alla nuova Direttiva, predisponendo, il presente Documento.

Il Documento è predisposto e pubblicato con cadenza annuale, in linea con le tempistiche di redazione e pubblicazione del Bilancio consolidato della Società.

Per l'anno fiscale 2024, e anticipando quanto verrà richiesto nel 2025 dai nuovi standard di rendicontazione europei (ESRS), Alba Leasing S.p.A. ha espresso alcune considerazioni in merito alla materialità finanziaria, a integrazione di quelle relative alla materialità dell'impatto basate sugli standard GRI. La Società ha individuato gli impatti correlati a specifiche tematiche di sostenibilità, da sottoporre alla valutazione degli *Stakeholders* (portatori di interessi interni ed esterni all'azienda) al fine di determinare i temi rilevanti. Il processo e gli esiti dell'analisi di materialità di impatto sono stati condivisi e sottoposti al vaglio dei competenti Organi Sociali.

Il perimetro di rendicontazione del Report di Sostenibilità coincide con la società Alba Leasing S.p.A., al 31 dicembre 2024. Le società Alba 6 SPV S.r.l., Alba 11 SPV S.r.l., Alba 12 SPV S.r.l., Alba 13 SPV S.r.l. e Alba 14 SPV S.r.l., benché società consolidate integralmente in Alba Leasing S.p.A., sono escluse dal perimetro del Report di Sostenibilità, in quanto costituiscono società veicolo di cartolarizzazione, senza personale dipendente né impatti ambientali, sociali e di *governance* rilevanti ai fini della rendicontazione.

L'assetto proprietario non ha registrato cambiamenti significativi rispetto al perimetro e al periodo di rendicontazione di riferimento.

Il Report di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" (GRI Standards), pubblicati nel 2016 dal *Global Reporting Initiative* e aggiornati nel corso del 2021, con l'opzione "Conforme" ("*in accordance*").

Ogni indicatore è confrontato, ove possibile, con i dati quantitativi relativi ai due esercizi precedenti, per permettere una valutazione dell'andamento delle attività della Società nel medio periodo.

I dati ambientali afferiscono unicamente alla sede di Milano in via Sile e agli uffici di Roma in via Bissolati, mentre gli altri uffici delle banche socie sono esclusi dal perimetro di rendicontazione. Inoltre, il report si ispira ai seguenti principi di rendicontazione del GRI: *Sustainability Context, Completeness, Balance, Comparability, Accuracy, Timeliness, Clarity e Verifiability*.

Nell'ambito del Documento, è stato predisposto il capitolo n. 10 "Percorso di avvicinamento alla Direttiva CSRD", con l'obiettivo di illustrare il percorso di avvicinamento alla Direttiva CSRD intrapreso da Alba Leasing S.p.A.. Le attività intraprese, nel loro complesso, hanno consentito di indirizzare gli aspetti e le sfide che la Società si troverà ad affrontare nel bilancio di esercizio in chiusura al 31 dicembre 2025 (in base alla normativa attualmente vigente), come quelle legate alla raccolta, rendicontazione e rappresentazione dei dati ESG, e alla significativa complessità delle normative, in ambito Sostenibilità, che richiedono un'applicazione puntuale e rigorosa.

In relazione al processo adottato per redigere il Documento, si segnala che le principali Direzioni e Unità Operative sono state coinvolte sia nella fase di definizione dei temi su cui focalizzare l'informativa sia nella raccolta dei contenuti quantitativi e qualitativi necessari alla redazione del Report di Sostenibilità. Il reperimento e la condivisione dei dati e delle informazioni si è concretizzata per mezzo di un processo centralizzato, che ha visto la Direzione Amministrazione, Bilancio, Finanza e Pianificazione di Alba Leasing S.p.A., consolidare i dati raccolti.

Il presente Documento è stato approvato dal CdA di Alba Leasing S.p.A., il 17 marzo 2025. L'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Report di Sostenibilità 2024 è stato affidato a KPMG S.p.A., società di revisione di Alba Leasing S.p.A., la cui Relazione è disponibile in calce al presente Documento.

Dichiarazione d'uso	Alba Leasing S.p.A. ha redatto " <i>in accordance</i> " agli standard GRI per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024
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	28	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	17 aprile 2025
	2-4	Revisione delle informazioni		Non sono presenti dati o informazioni significative che sono state modificate rispetto al precedente Report 2023 (DNF volontaria).
	2-5	Assurance esterna	251-253	
Attività e lavoratori				
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	70-72	
	2-7	Dipendenti	56-68	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	57	
Governance				
	2-9	Struttura e composizione della governance	36-44	
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	36-44	
	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	41	
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	41	
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota Metodologica	
	2-15	Conflitti d'interesse	38	
	2-16	Comunicazione delle criticità	52;63	
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	41	
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	36	La valutazione delle performance del massimo organo di governo viene fatta da Alba Leasing S.p.A. su base volontaria, con cadenza non regolare, ed è svolta da una società esterna. L'ultima valutazione è stata realizzata nel 2021 e ha verificato anche la sensibilità da parte del CdA relativamente a tematiche ESG e di sostenibilità.
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	40	Per quanto concerne la retribuzione del CdA è composta da una componente fissa e da una variabile corrispondente ai gettoni di presenza.
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	40	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	31	
	2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>		Come riportato nel Report di Sostenibilità, 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 del Report. 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 <i>business</i> .
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	49-50;68	
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	68	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	52;63	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	44;61	
	2-28	Appartenenza ad associazioni		ABI, ASSILEA, AIAF, AIFIRM, AIIA, AIGI, AISCA, 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, PREVIP.
Coinvolgimento degli Stakeholders				
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli <i>Stakeholders</i>	30-31	
	2-30	Contratti collettivi	56	
GRI 3: TEMI MATERIALI				
	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	45-48	
	3-2	Elenco di temi materiali	48	
GRI TOPIC STANDARD				
Corruzione attiva e passiva				
Condotta delle imprese	3-3	Gestione dei temi materiali	48-53	
	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	48;60	
	205-3	Casi di corruzione e azioni intraprese	48	Non sono stati rilevati casi di corruzione per l'esercizio finanziario 2024.
	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	50	
Altri diritti connessi al lavoro				
Forza lavoro propria	3-3	Gestione dei temi materiali	49-54	
	406-1	Episodi di discriminazione	53	
Parità di trattamento e di opportunità per tutti				
Forza lavoro propria	3-3	Gestione dei temi materiali	56-68	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	61-62	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	61-63	
Condizioni di lavoro				
Forza lavoro propria	3-3	Gestione dei temi materiali	56-68	
	401-2	<i>Benefit</i> previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti <i>part-time</i> o con contratto a tempo determinato	65-66	
	401-3	Congedo parentale	60	
Adattamento ai cambiamenti climatici/Mitigazione dei cambiamenti climatici/Energia				
Cambiamenti climatici	3-3	Gestione dei temi materiali	75-79	
	301-1	Materiali utilizzati	75	

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	76	
	302-3	Intensità energetica	76	
	305-1	Emissioni dirette di GHG, Scope 1	76	
	305-2	Emissioni indirette di GHG, Scope 2	76	
	305-3	Emissioni indirette di GHG, Scope 3	76	
	305-4	Intensità carbonica	76	

Elenco degli indicatori non coperti da indicatori GRI

Tema materiale	GRI standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina
Comunità interessate - Diritti economici, sociali e culturali della comunità (garanzia della continuità operativa delle PMI attraverso il finanziamento di beni dedicati)	3-3	Gestione dei temi materiali	66-67
Condotta delle imprese - Protezione degli informatori (utilizzo di canali specifici per la segnalazione di illeciti e implementazione di politiche efficaci per la protezione degli informatori con l'obiettivo di prevenire frodi e pratiche scorrette)	3-3	Gestione dei temi materiali	52
Condotta delle imprese - Cultura d'impresa (iniziative volte ad ottenere una cultura d'impresa orientata alla trasparenza e all'etica)	3-3	Gestione dei temi materiali	49-54



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 sul “Report di Sostenibilità”

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

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del “Report di Sostenibilità” di Alba Leasing S.p.A. (di seguito anche “la Società”) relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 incluso nella relazione sulla gestione.

Responsabilità degli Amministratori per il “Report di Sostenibilità”

Gli Amministratori di Alba Leasing S.p.A. sono responsabili per la redazione su base volontaria del “Report di Sostenibilità” in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (“GRI Standards”).

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un “Report di Sostenibilità” che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di Alba Leasing S.p.A. in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione 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 il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.



Alba Leasing S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2024

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del "Report di Sostenibilità" rispetto a quanto richiesto dai GRI *Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) 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 il "Report di Sostenibilità" 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 sul "Report di Sostenibilità" si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel "Report di Sostenibilità", nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel "Report di Sostenibilità", con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2 comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nel "Report di Sostenibilità" e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato della Società;
- 3 comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel "Report di Sostenibilità".

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 del "Report di Sostenibilità".

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

- a) con riferimento alle informazioni qualitative, 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;



Alba Leasing S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2024

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il "Report di Sostenibilità" della Società Alba Leasing S.p.A. relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards.

Milano, 1° aprile 2025

KPMG S.p.A.

Roberto Spiller
Socio

Per saperne di più:

www.albaleasing.eu

ALBA LEASING S.p.A.
Via Sile 18, 20139 Milano / Tel. 02.3671.61