

# Report di sostenibilità



## Indice

1.	Contesto.....	28
2.	La <i>Corporate Governance</i> .....	36
3.	Catena del valore.....	45
4.	Analisi di Materialità d'impatto .....	48
5.	<i>Assessment</i> di Analisi di Materialità finanziaria.....	54
6.	Impegno ambientale.....	60
7.	Sociale.....	67
8.	Condotta aziendale.....	80
9.	Appendice .....	88

## 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. (28,40%), Banca Popolare di Sondrio S.p.A. (19,26%), Crédit Agricole Italia S.p.A. (8,05%) e doValue S.p.A. (5,10%), e serve una base consolidata di quasi 33.000 clienti attivi, in gran parte piccole e medie imprese. A dicembre 2025 il numero degli sportelli bancari totali che distribuiscono i prodotti Alba Leasing S.p.A. è pari a 4.918, di cui 3.346 sportelli delle Banche Socie ai quali si aggiungono 1.572 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 41,09% di strumentale finanziario e il 4,49% di strumentale operativo. Seguono il comparto immobiliare, con il 26,45%, il leasing automobilistico con il 17,79% e infine il leasing aeronavale e ferroviario con l'10,18%.

Il quadro internazionale resta segnato da forti instabilità. In Europa orientale prosegue il conflitto tra Russia e Ucraina, mentre l'Unione Europea intensifica la propria risposta tramite ulteriori misure restrittive verso Mosca. Parallelamente, in Medio Oriente la situazione rimane complessa: si acuiscono le crisi umanitarie e crescono i rischi di un ampliamento regionale del conflitto.

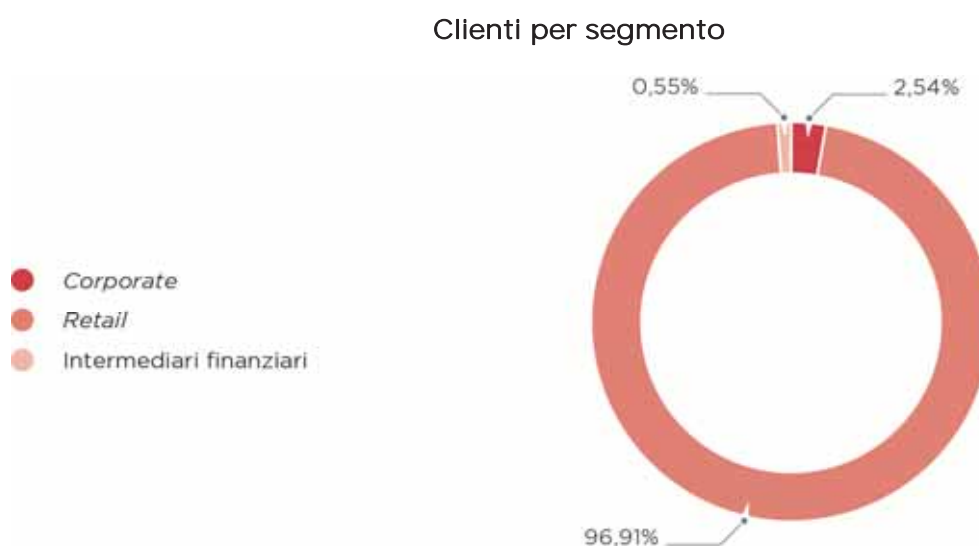
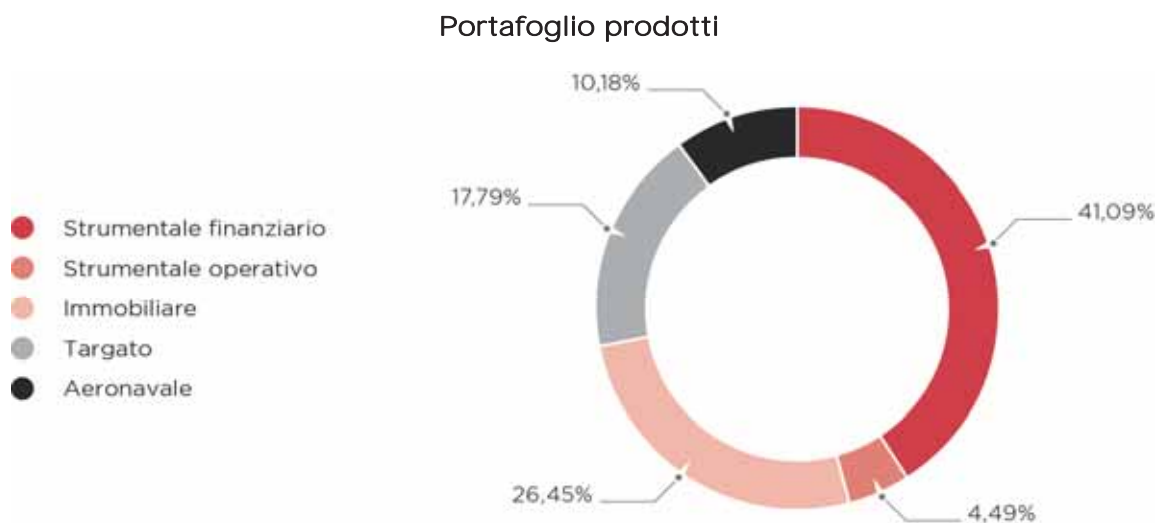
In questo quadro e con l'aumento degli eventi climatici estremi in Italia, Alba Leasing S.p.A. mantiene un approccio prudente nella gestione dei clienti *performing*.

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

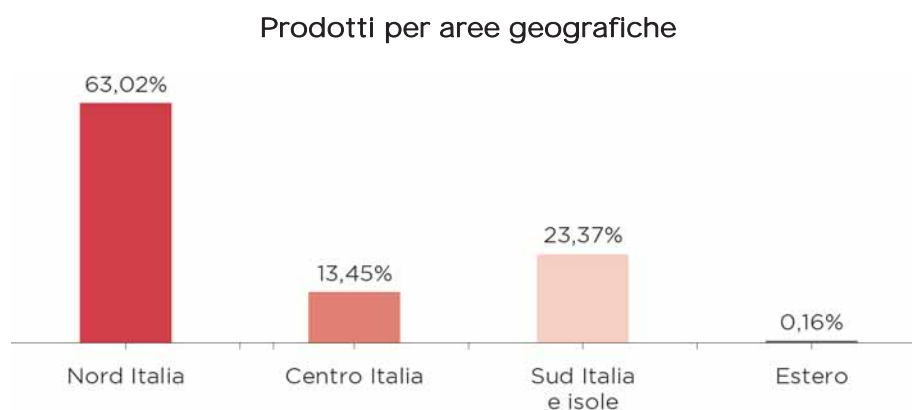
- leasing strumentale: per l'acquisto di beni, impianti e macchinari, adattabile a imprese di ogni settore e dimensione;
- leasing targato: per aziende e professionisti che necessitano di veicoli per la propria attività;
- leasing immobiliare: pensato per il finanziamento di immobili destinati a scopi 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.



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



## 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 del coinvolgimento attivo dei propri *Stakeholders* ed integra 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 a clienti consolidati sia a nuovi potenziali 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* attraverso:

- interviste dirette condotte con la rete distributiva che consentono di misurare la qualità dei servizi offerti e di individuare aree di miglioramento, favorendo azioni mirate per elevare la *customer experience*;
- questionari di gradimento proposti ai clienti al termine di ogni chiamata al "numero verde", al fine di valutare l'effettiva risoluzione dei problemi ed il grado di soddisfazione raggiunto.

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.

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

### Attività, progetti e storie: conferme e novità

Nel corso del 2025, 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.

### Mobilità Sostenibile

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, includendo il rimborso parziale o totale dell'abbonamento ai trasporti pubblici. Infatti, per l'anno 2025 la Società ha fornito ai dipendenti 124 abbonamenti al TPL (tra ATM e Trenord) a titolo gratuito, con l'obiettivo di ridurre l'uso di veicoli privati e, di conseguenza, le emissioni di CO<sub>2</sub>.

## Avviata la *survey* per il Piano Spostamenti Casa-Lavoro 2026

Anche nel 2025 Alba Leasing S.p.A. si è impegnata per rendere gli spostamenti casa-lavoro sempre più efficienti e rispettosi dell'ambiente. Dal 04 al 14 novembre 2025, tutti i colleghi della sede di Milano sono stati invitati a partecipare alla *survey* per il Piano Spostamenti Casa-Lavoro 2026. Un piccolo gesto, rispondere al questionario, che ha aiutato a capire come le risorse di Alba Leasing S.p.A. si muovono ogni giorno e a costruire insieme un piano di mobilità più sostenibile, comodo e intelligente.

## 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 anche per quest'anno 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 2025 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, è stato concepito il programma "*Lease Gen*" finalizzato a 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 presentato alle Rappresentanze Sindacali Aziendali una nuova richiesta con cui ha manifestato la propria disponibilità a ricorrere alle prestazioni straordinarie del 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.

L'accordo è stato firmato con le Rappresentanze Sindacali aziendali in data 16 gennaio 2026 e prevede l'adesione dei dipendenti, che hanno le caratteristiche per aderire, entro il 31 marzo 2026. L'accordo prevede due finestre di uscita corrispondenti al 30 giugno 2026 e 30 novembre 2026.

Sul fronte del *recruiting*, l'azienda ha introdotto il "*Referral Bonus*", un programma che premia i dipendenti che segnalano candidati validi per nuove assunzioni, strategia che 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.

## Campagna vaccinale antinfluenzale 2025

La salute e il benessere delle persone di Alba Leasing S.p.A. rappresentano da sempre una priorità. In quest'ottica, anche per il 2025 l'azienda ha aderito alla Campagna Vaccinale Antinfluenzale, promossa dai punti Raf, San Raffaele Resnati, offrendo a tutti i colleghi la possibilità di effettuare gratuitamente la vaccinazione in vista della stagione invernale. I colleghi della sede di Milano e dintorni hanno potuto ricevere la vaccinazione direttamente

presso la sede di via Sile 18, mentre chi lavora fuori sede ha potuto fissare telefonicamente un appuntamento presso il centro convenzionato Resnati più vicino.

### **Alba di nuovo in pista per la PittaRosso Pink Parade 2025**

Anche per il 2025 Alba Leasing S.p.A. ha rinnovato il proprio impegno a sostegno della ricerca scientifica sui tumori femminili ed ha partecipato alla dodicesima edizione della PittaRosso Pink Parade, l'iniziativa promossa da Fondazione Veronesi che unisce solidarietà, prevenzione e spirito di squadra. Dopo il positivo debutto del 2024, che ha visto la partecipazione di 35 colleghi tra oltre 20.000 persone, la nostra azienda è stata nuovamente protagonista della camminata non competitiva di 5 chilometri svoltasi domenica 19 ottobre a Milano, con la partecipazione di 43 colleghi. L'evento, ormai diventato un appuntamento simbolo di condivisione e impegno sociale, ha animato le vie della città con l'energia e il colore del rosa, trasformando la giornata in una festa di partecipazione e solidarietà. I fondi raccolti dalla Fondazione Veronesi sono stati destinati alla realizzazione di una piattaforma innovativa per personalizzare sempre di più le terapie per le donne con diagnosi di un particolare sottotipo di tumore al seno in fase iniziale.

### **Femminile Plurale: prende il via il primo progetto di *mentoring* in Alba Leasing S.p.A.**

Alba Leasing S.p.A. ha lanciato "Femminile Plurale", il primo progetto di *mentoring* interno dedicato alla valorizzazione dei talenti femminili. L'iniziativa, promossa dall'U.O. Risorse Umane, è nata per favorire la crescita professionale e personale attraverso un percorso di confronto tra *mentor* e *mentee*, basato su fiducia, ascolto e scambio reciproco.

Il progetto pilota ha coinvolto cinque *mentor* e cinque *mentee* che hanno lavorato insieme su obiettivi di sviluppo e crescita condivisa. "Femminile Plurale" rappresenta tutt'ora un passo concreto di Alba Leasing S.p.A. verso una cultura aziendale sempre più inclusiva, collaborativa e attenta alla valorizzazione delle persone.

### **Alba Leasing S.p.A. accompagna i piccoli pionieri della Fondazione Libellula**

Alba Leasing S.p.A. anche nel 2025 sostiene le nuove generazioni, promuovendo percorsi di *empowerment* e sviluppo delle competenze personali affinché ogni bambino e bambina possa immaginare il proprio futuro liberamente, senza vincoli di genere, origine o condizioni economiche. Grazie al coinvolgimento del personale volontario, i piccoli partecipanti dello Spazio Libellula, il primo centro territoriale della Fondazione Libellula, hanno preso parte a visite guidate STEAM nei principali musei di Milano, tra cui il Museo Leonardo, il Planetario, il Museo della Scienza e della Tecnica e il Museo Civico di Storia Naturale.

### **Nuove leve in azione con il Progetto Giovani 2025**

Anche nel 2025 è ripartito il Progetto Giovani di Alba Leasing S.p.A., il percorso dedicato ai neoassunti per favorire crescita, formazione e confronto con l'azienda. Quattordici colleghi hanno partecipato a incontri con la Dirigenza e ad attività di sviluppo delle *soft skills* e moduli avanzati di *leadership* e *project management* in collaborazione con la 24ORE Business School. Un'iniziativa pensata per valorizzare le nuove leve, stimolare competenze trasversali e rafforzare il legame tra persone, cultura e innovazione aziendale.

### **Happy Hours con Autori**

Nella primavera 2025 si è tenuto il ciclo "Happy Hours con Autori", parte del percorso "Alba People sempre in evoluzione", che ha offerto ai colleghi momenti di confronto su attualità, innovazione e crescita personale in un contesto informale e conviviale. Gli incontri hanno seguito il *format* di dialogo con l'autore seguito da un aperitivo, ed hanno approfondito tre

temi chiave: cultura aziendale e *leadership* inclusiva, vendere nell'era digitale e felicità e soddisfazione nel lavoro.

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

Negli ultimi anni l'Unione Europea ha introdotto diverse iniziative e linee guida volte a orientare gli operatori economici e sociali verso una maggiore attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di *governance*. Pur in un contesto in evoluzione, nel quale il quadro regolatorio ESG è oggetto di revisioni e aggiustamenti, la finanza continua a rappresentare un attore importante nel favorire forme di investimento orientate alla sostenibilità.

In questo scenario, il leasing si conferma uno strumento utile per accompagnare le imprese in percorsi di transizione economica più efficienti e responsabili, facilitando l'accesso a beni tecnologicamente avanzati e progettati per un migliore utilizzo delle risorse.

Alba Leasing S.p.A. si propone come *partner* del sistema imprenditoriale italiano, offrendo soluzioni pensate per sostenere la crescita e la competitività delle imprese anche attraverso un approccio più attento alla sostenibilità.

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



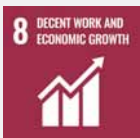
Le attività di *partners* e le pratiche sostenibili di Alba Leasing S.p.A. forniscono un contributo al raggiungimento di 9 dei 17 *Sustainable Development Goals* fissati nell'agenda 2030 delle Nazioni Unite.

### SDG 3 Salute e benessere



La Salute e il benessere sono temi che negli ultimi anni hanno stravolto le priorità individuali e collettive. Alba Leasing S.p.A. dispone di presidi e procedure interne al fine di adottare le misure necessarie in caso di specifiche esigenze. L'obiettivo "zero infortuni" è un esempio degli sforzi introdotti in questa direzione.

### SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica



Alba Leasing S.p.A. promuove opportunità di crescita professionale basata su merito e competenze, nel rispetto della parità di trattamento e della collaborazione tra dipendenti. Attraverso il proprio *business*, la Società supporta lo sviluppo socio-economico e la crescita del tessuto delle PMI.

### SDG 9 Industria, Innovazione e Infrastrutture



La Società favorisce l'innovazione di prodotti, servizi e processi produttivi lungo la propria catena del valore. Alba Leasing S.p.A. si impegna inoltre a monitorare i profili ESG dei propri clienti e fornitori in ottica di ottimizzazione degli standard della propria catena del valore.

### SDG 4 Istruzione di qualità



La Società supporta la competitività del *business* tramite la formazione del personale, prevedendo attività di *up-skilling*, *reskilling* per promuovere lo sviluppo del proprio capitale umano.

### SDG 13 Agire per il clima



La Società tiene conto degli obiettivi di mitigazione del cambiamento climatico attraverso percorsi di miglioramento diretti, ossia connessi alle attività di *business*, e indiretti.

### SDG 5 Parità di genere



La Società promuove la parità di genere e l'inclusione per favorire lo sviluppo professionale del personale e rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e accogliente. In quest'ottica, Alba Leasing S.p.A. conferma l'adesione alla Carta "Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere" promossa da ABI e al 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 favorisce l'uso di energia da fonti rinnovabili e la riduzione dei combustibili fossili. Prosegue, infatti, il percorso di trasformazione verso un parco auto di veicoli ibridi ed elettrici, oggetto di specifiche agevolazione nell'offerta di leasing.

### SDG 12 Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo



Alba Leasing S.p.A. prosegue le attività di riduzione e riciclo dei rifiuti, incentivando la dematerializzazione dei processi e il lavoro agile. L'installazione di distributori automatici di acqua nei locali aziendali contribuisce ad un minor consumo di plastica.

### 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 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 (nel seguito anche "C.d.A.") 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 C.d.A. è soggetto a processi di autovalutazione volti a verificare il corretto funzionamento e l'adeguatezza della sua 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 C.d.A. 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 C.d.A. 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 C.d.A. 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;
- 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% del capitale sociale della Società, fermo restando che in tal caso l'incremento del numero di membri del C.d.A. 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 C.d.A. 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.;
- possiedano 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 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 C.d.A. 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 C.d.A., 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 C.d.A. prevede almeno due membri indipendenti, sulla base delle dimensioni e della 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 C.d.A. 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 e Direttore Generale.

## 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 C.d.A.

Composizione del C.d.A. per genere (n)		2023	2024	2025
Consiglieri		7	7	7
<i>di cui uomini</i>		6	6	6
<i>di cui donne</i>		1	1	1

Composizione del C.d.A. per fascia di età (n)		2023	2024	2025
<30		-	-	-
tra 30 a 50		-	-	-
>50		7	7	7

Competenze consiglieri	<i>Business</i> bancario e finanziario	Giuridico economico e commerciale	<i>Governance</i> 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 2025 i membri del C.d.A. 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, accorpatisi nella stessa persona, vengono nominati dal C.d.A.. 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 C.d.A., 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 C.d.A.;
- 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 C.d.A., il Responsabile Funzione *Internal Audit*, il *Chief Risk Officer* e il *Compliance Manager*.

Il Presidente del Comitato è nominato dal C.d.A. 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:

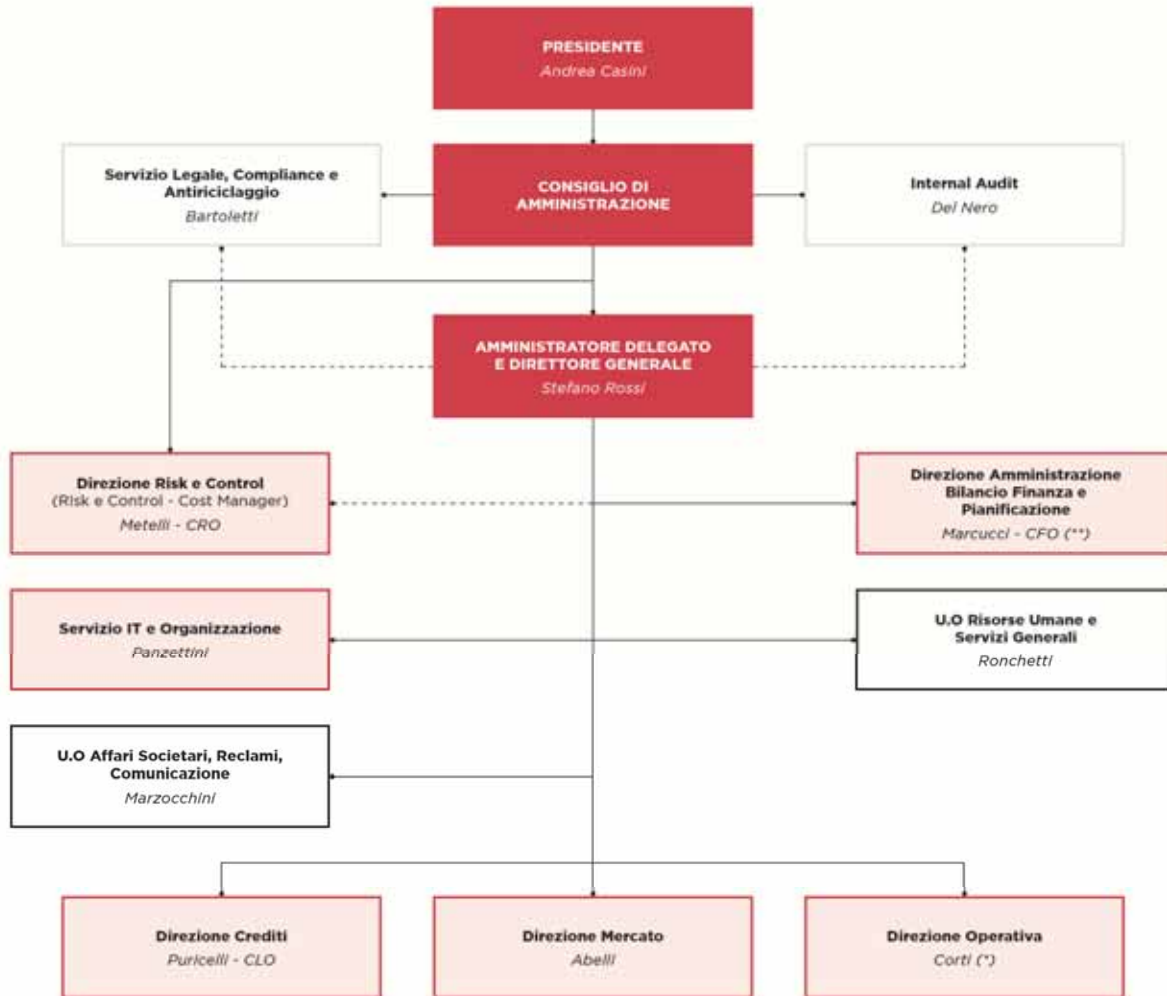
- promozione del merito;
- equità retributiva;
- attenzione ai rischi e rispetto delle normative;
- approccio prudente nella gestione delle risorse.

L'azienda punta a valorizzare il contributo personale, incoraggiando al tempo stesso il lavoro di squadra e il senso di appartenenza.

## Struttura organizzativa

L'Amministratore Delegato, nominato dal C.d.A., 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 C.d.A., nonché predispone gli indirizzi strategici aziendali da sottoporre a deliberazione del C.d.A. e alla successiva approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci. Egli è responsabile degli obiettivi di piano industriale e del *budget*, oltre che della gestione del *business* complessivo.

## Organigramma



## LEGENDA

- Riporto Gerarchico  
 - - - Riporto Funzionale

- (\*) Vice Direttore Generale  
 (\*\*) Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Con lettera datata 30 gennaio u.s. l'avv. Paolo Guzzetti ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché da membro del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing S.p.A. a far tempo dall'Assemblea dei Soci e comunque subordinatamente alla nomina del suo sostituto. In data 12 febbraio 2026 l'Assemblea dei Soci di Alba Leasing S.p.A. ha nominato per il residuo triennio 2023-2025 Presidente del Consiglio di Amministrazione il Dott. Andrea Casini.

## Comitato di Sostenibilità

Il Comitato di Sostenibilità, istituito dalla Società, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie di natura propositiva e consultiva nelle valutazioni e decisioni che si riferiscono alle tematiche ESG (*Environmental, Social e Governance*) e, ai fini del perseguimento del successo sostenibile dell'azienda, al piano di sostenibilità della Società. Il Comitato di Sostenibilità interagisce con gli altri Comitati e, in particolare, con il Comitato di Direzione al fine di favorire e garantire l'allineamento aziendale in materia di sostenibilità.

Il Comitato di Sostenibilità attiva le U.O. coinvolte per l'espletamento delle attività atte al perseguimento del "Piano di Sostenibilità" della Società al fine di realizzare, per quanto di competenza, le decisioni del Comitato di Sostenibilità.

## Adeguamenti e Attività per il Presidio della Sostenibilità

Nel 2025 il Comitato di Sostenibilità ha proseguito le periodiche riunioni, discutendo sulle tematiche di competenza. Inoltre, si sono tenute 16 riunioni del C.d.A., in 4 delle quali 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 C.d.A.. 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 C.d.A. 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 C.d.A. ha deliberato, nell'esercizio 2025, 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. ha avviato un percorso di valutazione dei rischi ESG, con particolare attenzione a quelli 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 2025, la nostra valutazione della rilevanza dell'impatto ha messo in luce i progressi dettando l'approccio alla rendicontazione delle informazioni sulla sostenibilità. Anche quest'anno 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:  
le analisi prodotte per il Consiglio di Amministrazione rilevano una bassa relazione tra il verificarsi di eventi climatici avversi ed il rischio di credito. In ogni caso, si prende atto che la frequenza di avvenimento è in aumento, quindi potenziali effetti negativi sulla clientela potrebbero verificarsi in futuro.
- 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.
- Inquinamento:  
Alba Leasing S.p.A., nello svolgimento della propria attività, si impegna a ridurre l'inquinamento e a operare nel rispetto dell'ambiente. La Società sostiene l'operatività delle PMI, principalmente italiane, in continua evoluzione tecnologica, finanziando beni sempre più innovativi e sostenibili. Tuttavia, per la natura del *business*, permane un potenziale fattore di inquinamento derivante da una gestione non corretta o da un uso improprio da parte del cliente del bene concesso in leasing. Su questo aspetto, non potendo Alba Leasing S.p.A. controllare nel dettaglio le modalità di utilizzo del bene, la Società dispone di un margine limitato per influire su eventuali comportamenti scorretti che potrebbero essere causa di inquinamento.
- Condotta dell'impresе:  
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*

La Funzione *Internal Audit* di Alba Leasing S.p.A. svolge un ruolo cruciale nel rafforzare il presidio dei rischi attraverso un Piano di Audit triennale, sviluppato secondo un approccio *risk-based*, che si concentra sulle aree di rischio più rilevanti e mira a garantire un monitoraggio efficace delle attività. La Funzione *Internal Audit* offre supporto consultivo a tutte le strutture aziendali al fine di garantire che gli interventi correttivi raccomandati siano implementati dalle medesime strutture 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, nell'intento di radicare l'importanza della gestione del rischio come componente essenziale della *governance*.

Per migliorare ulteriormente la sua efficacia, l'*Internal Audit* adotta anche un sistema di analisi e monitoraggio basato su *key risk indicator* (KRI). La Funzione, utilizzando il data *warehouse* aziendale come fonte primaria di dati, analizza in modo sistematico gli andamenti anomali ed eventuali disallineamenti nell'applicazione delle procedure. Tale approccio consente di intervenire in maniera più tempestiva per segnalare alle funzioni competenti l'adozione di misure idonee a rimuovere le anomalie osservate, potenziando così il sistema dei controlli interni e l'affidabilità complessiva dei processi aziendali.

## 3. 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 istanze 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 792 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:



## 4. Analisi di Materialità d'impatto

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 definire la materialità d'impatto, permettendo dunque ad Alba Leasing S.p.A. di identificare e misurare come le proprie strategie di *business* generino impatti, positivi o negativi, 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., a seguito del recepimento da parte dello Stato italiano del Pacchetto Omnibus nella fattispecie "Direttiva Stop The Clock", che posticipa di due anni l'applicazione della direttiva CSRD, non ha l'obbligo di conformarsi alla direttiva e rimane, per il momento, in un regime di rendicontazione volontaria di sostenibilità.

Per l'anno fiscale 2025, e anticipando quanto verrà richiesto dai nuovi standard di rendicontazione europei (ESRS), la Società 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 2025

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* chiamati a valutare gli impatti identificati;
- 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 cui 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.

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 di Alba Leasing S.p.A..

#### 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 537 *Stakeholders* distinti, suddivisi in base ai rispettivi *cluster* di appartenenza. Hanno partecipato alla compilazione del questionario 293 soggetti, raggiungendo così una percentuale di risposta pari al 55%.

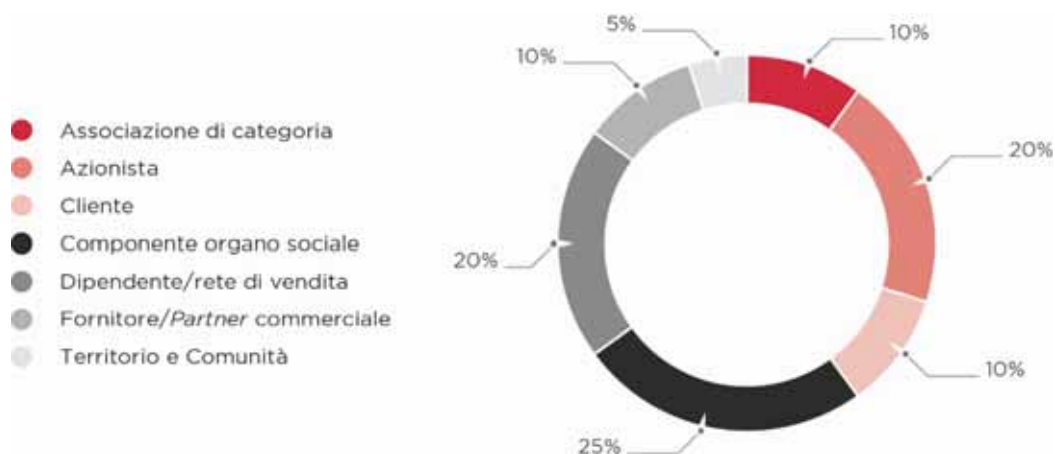
Sebbene il risultato risulti lievemente inferiore rispetto all'anno precedente, tale andamento è principalmente attribuibile all'ampliamento del campione nel *cluster* "Clienti". Tuttavia, si registrano percentuali di risposta significativamente più elevate tra i dipendenti e gli organi sociali, evidenziando una crescente consapevolezza e attenzione verso i temi ESG all'interno della Società.

Agli *Stakeholders* individuati è stato chiesto di rispondere a una *survey* composta da 28 domande, che riflettono l'elenco dei 28 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 (operazioni proprie) sia della sua catena del valore a monte (ad esempio fornitori) e a valle (ad esempio clienti).

La Società 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* i cui interessi possono risultare più strettamente influenzati dalle attività della Società, come gli Azionisti, i Dipendenti/rete di vendita e gli Organi sociali.

Di seguito, si riportano nel dettaglio gli specifici pesi (espressi in %) attribuiti 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 e l'intensità 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 conseguenti all'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.

È stata inoltre prevista la possibilità per gli *Stakeholders* di selezionare l'opzione "Non Applicabile", qualora non disponessero di informazioni sufficienti per esprimere una valutazione oppure ritenessero che l'impatto considerato non fosse pertinente rispetto alla realtà della Società.

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 geografica dell'impatto) e Probabilità (probabilità del verificarsi dell'impatto), i cui punteggi numerici sono stati attribuiti internamente dalla Società.

Di seguito, si riportano le legende di valutazione, rispetto alle due variabili sopracitate e, 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 la 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 28 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 28 impatti tramite la seguente formula:

Significatività = Gravità \* Probabilità

$$((\sum_{(i=1 \rightarrow 8)} w_i \cdot \text{Scale}_i) + \text{Scope} + (\sum_{(i=1 \rightarrow 8)} w_i \cdot \text{Irremediability}_i)) \cdot \text{Probability}$$

Sulla base del giudizio professionale del gruppo di lavoro, Alba Leasing S.p.A. ha definito una soglia di materialità pari a 5,5, valore corrispondente alla mediana dei punteggi di significatività ottenuti dall'analisi.

La soglia è stata definita in continuità con gli anni precedenti. Essa è stata stabilita attraverso un processo di confronto interno al gruppo di lavoro e successiva validazione tramite votazione.

L'utilizzo della mediana consente di individuare una soglia coerente con la distribuzione effettiva dei punteggi, limitando l'influenza di eventuali valori estremi.

Di conseguenza, un impatto è stato considerato materiale quando il livello finale di significatività risultava maggiore o uguale a 5,5.

## Evidenze e risultati dell'Analisi di Materialità d'impatto 2025

Gli impatti risultati materiali afferiscono ai seguenti quattro distinti *topic*: cambiamenti climatici, inquinamento, forza lavoro propria e condotta delle imprese, i quali sono relativi a tematiche di Sostenibilità coerenti con il *business* di Alba Leasing S.p.A., e denominati seguendo la nomenclatura proposta all'interno dell'Application Requirement 16 del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione.

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 positivi e negativi risultati materiali sulla base delle elaborazioni e dei calcoli descritti nel paragrafo precedente.

TEMA	SOTTOTEMA	GRI STANDARD	IMPATTO POSITIVO	IMPATTO NEGATIVO
E1 - Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali		Inquinamento ambientale causato dalle emissioni generate ed emesse in atmosfera, derivanti dalle attività degli uffici e dal parco auto del Gruppo.
	Mitigazione dei cambiamenti climatici	GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione GRI 302-3: Intensità energetica GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG, Scope 1 GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG, Scope 2 GRI 305-3: Emissioni indirette di GHG, Scope 3 GRI 305-4: Intensità carbonica	-	Inquinamento ambientale causato dalle emissioni generate ed emesse in atmosfera, derivanti dai prodotti offerti in leasing di cui il Gruppo mantiene la proprietà.
E2 - Inquinamento	Microplastiche	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali GRI 304: Biodiversità GRI 303: Acqua e scarichi idrici GRI 306: Rifiuti	Promozione di iniziative per la sensibilizzazione rispetto alla dispersione di microplastiche nell'ambiente causata dalla concessione in leasing di veicoli, pneumatici o materiali plastici.	-
S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali GRI 401-2: Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato GRI 401-3: Congedo parentale	Incremento del benessere dei dipendenti interni tramite caratteristiche distintive del sistema di <i>welfare</i> e l'offerta di strumenti di flessibilità lavorativa.	Insoddisfazione dei dipendenti derivante dall'inefficacia delle politiche e delle iniziative volte alla tutela del benessere e al miglioramento del <i>welfare</i> aziendale.
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	Valorizzazione del profilo professionale e delle competenze specifiche dei lavoratori della forza lavoro propria.	-
	Altri diritti connessi al lavoro	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali GRI 406-1: Episodi di discriminazione	Monitoraggio e rispetto del Codice Etico della Società, al fine di assicurare l'osservanza ai diritti umani internazionali all'interno della Società.	-
G1 - Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	GRI 2-23: Impegni in materia di politiche GRI 2-24: Integrazione degli impegni in materia di politiche GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Iniziative volte ad ottenere una cultura d'impresa orientata alla trasparenza e all'etica.	-
	Protezione degli informatori	GRI 2-26: Meccanismi per richiedere consulenza e segnalare criticità GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Adozione di canali dedicati per la segnalazione di illeciti e implementazione di politiche efficaci a tutela degli informatori, con l'obiettivo di prevenire frodi e pratiche scorrette.	-
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	GRI 2-6: Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali GRI 308-1: Nuovi fornitori sottoposti a valutazione ambientale GRI 414-1: Nuovi fornitori sottoposti a valutazione sociale	Gestione responsabile e trasparente dei rapporti con i fornitori, includendo una chiara definizione delle condizioni di pagamento.	-

L'analisi di Materialità, con i relativi risultati ed evidenze, è stata sottoposta al vaglio del Comitato di Sostenibilità, del C.d.A..

Si precisa che non esiste uno standard GRI direttamente riferibile alle Microplastiche, sebbene siano individuabili standard GRI correlati che risultano comunque impattati dal sottotema in oggetto.

Con riferimento alle prassi di pagamento dei fornitori, si tratta di una previsione tipica dell'impianto ESRS priva di un equivalente diretto nei GRI; il riferimento più vicino è lo Standard GRI 204-1, che tratta aspetti connessi alle pratiche di approvvigionamento, senza tuttavia disciplinare in modo specifico le condizioni e le tempistiche di pagamento.

## 5. *Assessment* di Analisi di Materialità finanziaria

L'esercizio di analisi di materialità è stato svolto su base volontaria e non costituisce adempimento agli obblighi di rendicontazione. Difatti, alla luce delle evoluzioni del contesto normativo esterno, il gruppo ha avviato, già nel corso del 2024, un percorso di progressivo avvicinamento verso il quadro definito per la rendicontazione non finanziaria a livello europeo dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e dai relativi standard di rendicontazione elaborati dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Tra le novità più significative introdotte dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS - Cd. "EFRAG Standard"), un aspetto rilevante è rappresentato dalla Doppia materialità secondo cui l'analisi di materialità deve essere condotta includendo sia la prospettiva Impact Materiality (o *inside-out*) che fornisce informazioni circa l'impatto dell'attività di un'organizzazione sullo sviluppo sostenibile, sia la prospettiva Financial Materiality (o *outside-in*) che rappresenta come i temi ambientali, sociali e di *governance* influenzano lo sviluppo, le *performance*, i flussi di cassa futuri e il posizionamento di un'organizzazione.

In tale contesto, Alba Leasing S.p.A. ha proseguito il percorso di progressivo avvicinamento alle disposizioni relative agli Standard elaborati da EFRAG (nonostante l'esenzione prevista dal pacchetto Omnibus<sup>1</sup>) svolgendo un primo esercizio di "Doppia materialità", ovvero integrando l'analisi della materialità d'impatto condotta nel 2024 e successivamente aggiornata nel 2025 ai sensi dei GRI, con l'analisi della materialità finanziaria redatta in ottica CSRD. Questo esercizio ha consentito alla Società di far evolvere il proprio percorso di sostenibilità, individuando rischi e opportunità che possono influenzare positivamente o negativamente la creazione e la conservazione del valore aziendale nel breve, medio e lungo termine.

L'analisi della materialità d'impatto (illustrata al Capitolo "3. Analisi di Materialità d'impatto") ha condotto alla rilevazione di quattro tematiche materiali:

- E1 – Cambiamenti climatici;
- E2 – Inquinamento;
- S1 – Forza lavoro propria;
- G1 – Condotta delle imprese;

Per ciascuna di queste tematiche risultate materiali sono stati identificati eventuali rischi/opportunità ad essi collegati e, in linea con quanto fatto in sede di materialità d'impatto, tali rischi/opportunità sono stati oggetto di valutazione interna. Gli *Stakeholders* coinvolti nella valutazione degli impatti sono stati chiamati ad esprimere una loro valutazione anche in merito ai rischi e alle opportunità identificati, sulla base delle due variabili previste dalla normativa: magnitudo (la portata degli effetti finanziari che un rischio o un'opportunità avrebbe nel breve, medio e/o lungo periodo) e probabilità (la probabilità che un rischio o un'opportunità possa verificarsi nel breve, medio e/o lungo periodo) con una valutazione da 1 a 5.

L'identificazione di suddetti rischi ed opportunità è avvenuta, come per gli impatti, considerando quanto formalizzato all'interno di documenti che sono parte del *framework* documentale della Società e report pubblicamente disponibili, nonché altre linee guida / documenti metodologici in ambito ESG promossi e pubblicati da enti internazionali riconosciuti.

---

<sup>1</sup> A seguito del recepimento da parte dello Stato Italiano del Pacchetto Omnibus nella fattispecie "Direttiva Stop The Clock", che posticipa di 2 anni l'applicazione della direttiva CSRD, Alba Leasing S.p.A. non ha l'obbligo di conformarsi alla direttiva e rimane, per il momento, in un regime di rendicontazione volontaria di sostenibilità.

## Nota Metodologica dell'Analisi di Materialità finanziaria 2025

L'analisi di materialità finanziaria è stata condotta sulla base di un processo metodologico specifico, che può essere descritto nelle seguenti fasi:

- coinvolgimento degli *Stakeholders* chiamati a valutare i rischi e le opportunità identificati;
- elaborazioni per determinare la significatività dei rischi e delle opportunità;
- esposizione delle evidenze e dei risultati dell'analisi di materialità finanziaria.

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

### Il coinvolgimento degli *Stakeholders* nel processo di valutazione

Nell'ambito del processo per l'analisi di materialità finanziaria, il punto di partenza è costituito dai risultati dell'analisi di materialità d'impatto condotta nel 2024 e aggiornata nel 2025 (vedi capitolo 4). Infatti, per ogni tematica risultata materiale a valle del processo descritto nel capitolo precedente sono stati individuati dei rischi e delle opportunità in merito ai quali gli *Stakeholders* interni, facenti parte dell'ufficio Bilancio e Segnalazioni di Vigilanza, sono stati chiamati ad esprimersi.

Nello specifico, agli *Stakeholders* individuati è stato chiesto di esprimersi per ciascun rischio/opportunità identificato in merito alle due variabili di seguito dettagliate: magnitudo e probabilità.

La magnitudo di un rischio o di un'opportunità esprime la portata degli effetti finanziari che tale rischio o opportunità avrebbe nel breve, medio e/o lungo periodo. La probabilità, invece, esprime la probabilità che tale rischio o opportunità possa verificarsi nel breve, medio e/o lungo periodo.

Per entrambe le variabili gli *Stakeholders* hanno avuto a disposizione una scala di valutazione numerica da 1 a 5.

Magnitudo (votazione interna)	Punteggio
Effetto finanziario molto basso	1
Effetto finanziario basso	2
Effetto finanziario medio	3
Effetto finanziario alto	4
Effetto finanziario molto alto	5

Probabilità (votazione interna)	Punteggio
Molto poco probabile	1
Poco probabile	2
Probabile	3
Molto probabile	4
Attuale	5

## Elaborazioni per determinare la significatività dei rischi e delle opportunità

Dopo aver collezionato tutte le votazioni, si è calcolata la significatività finale per ciascun rischio ed opportunità tramite la seguente formula:

Significatività = Magnitudo\* Probabilità

Sulla base del giudizio professionale del gruppo di lavoro, Alba Leasing S.p.A. ha definito una specifica soglia di materialità pari a 9.

Tale soglia è stata determinata considerando un punteggio da 1 a 5 da attribuire alla magnitudo e alla probabilità per ciascun rischio e per ciascuna opportunità. Il valore soglia pari a 3 per i due fattori della significatività ha condotto ad un valore soglia finale rappresentato da un punteggio pari a 9. Il suddetto valore soglia determina la materialità del rischio o dell'opportunità in esame. Nello specifico, un rischio o un'opportunità è stato ritenuto materiale se la sua significatività finale è risultata maggiore o uguale della soglia definita.

## Evidenze e risultati dell'Analisi di Materialità finanziaria 2025

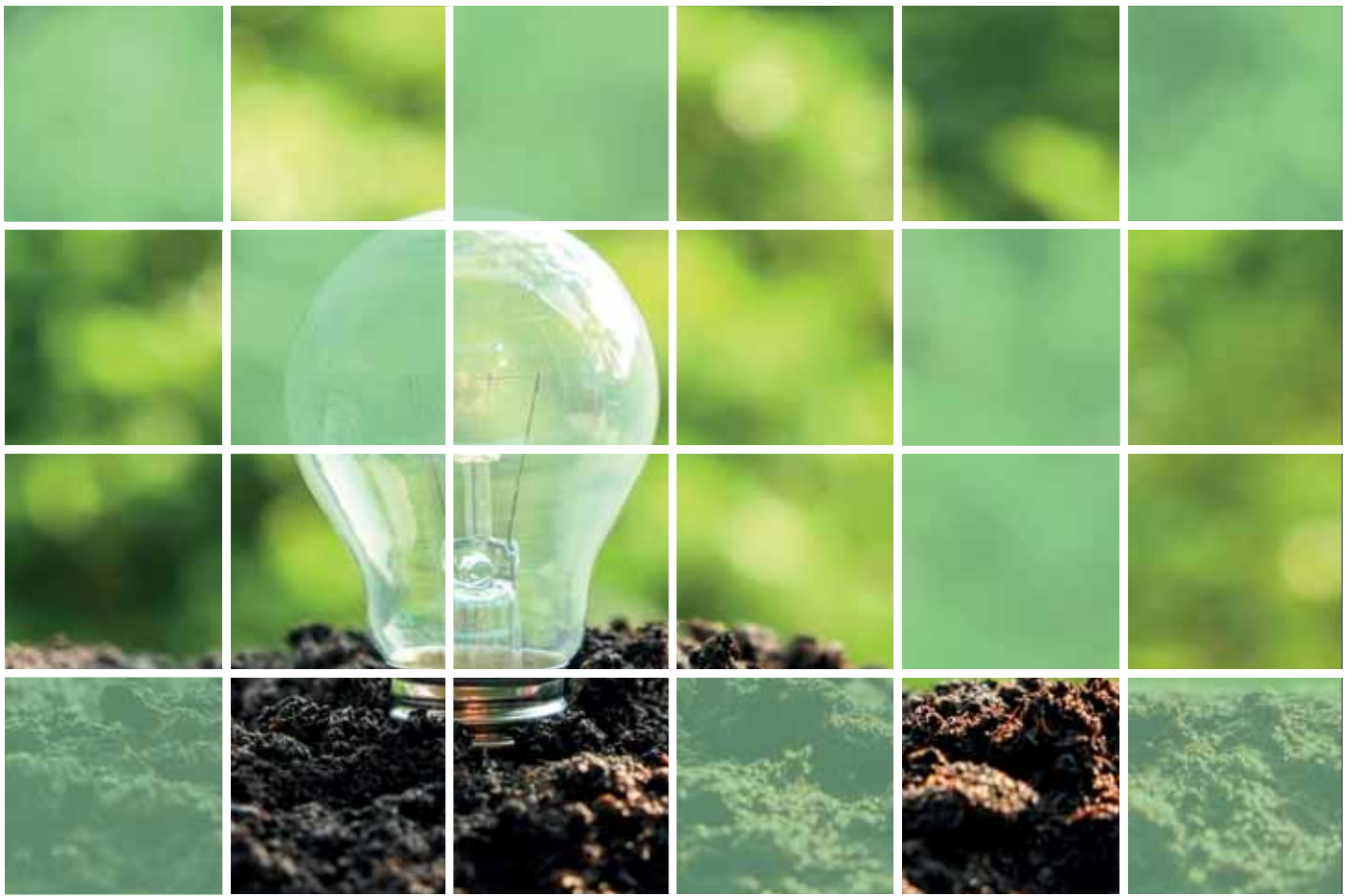
A valle del processo sopra descritto non sono emersi rischi materiali mentre le opportunità risultate materiali afferiscono ai seguenti tre distinti ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*), relativi a tematiche di Sostenibilità coerenti con il *business* di Alba Leasing S.p.A.:

- E1 – Cambiamenti climatici;
- S1 - Forza lavoro propria;
- G1 – Condotta delle imprese.

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

TEMA	SOTTOTEMA	OPPORTUNITA'
E1 - Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	<p>Potenziare la propria offerta di <i>leasing green</i> per la clientela che incentivi l'adozione e l'utilizzo di beni meno esposti ai rischi climatici e con un livello di resilienza più elevato, con effetti positivi in termini di riduzione della LGD, del rischio di credito e un miglior posizionamento competitivo (con un potenziale aumento di domanda da parte del mercato).</p> <p>Mettere a disposizione della clientela, direttamente o indirettamente, pacchetti integrati di leasing e coperture assicurative contro eventi climatici estremi, anche tramite <i>partnership</i> con operatori assicurativi, per proteggere i beni in caso di eventi dannosi e ottenere, al contempo, una diversificazione dei ricavi e un rafforzamento della fidelizzazione della clientela.</p>
	Mitigazione dei cambiamenti climatici	<p>Rispondere alla crescente domanda di leasing e di finanziamenti alle imprese per supportare progetti di transizione energetica e decarbonizzazione, contribuendo a rafforzare la resilienza delle controparti e il valore dei beni oggetto di leasing, con effetti positivi in termini di aumento dei ricavi, diversificazione del portafoglio e riduzione del rischio di credito.</p>
	Energia	<p>Offrire soluzioni di leasing operativo e finanziario per la riqualificazione energetica (es. impianti fotovoltaici, pompe di calore, coibentazioni, ecc.), favorendo la transizione delle PMI verso un modello a basse emissioni e ottenendo effetti positivi in termini di maggiori margini (dovuto alle nuove linee di leasing offerte) e preservando il valore residuo dei beni concessi in leasing (caratterizzati da un grado significativo di efficienza energetica).</p>
S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	<p>Favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, creando un ambiente professionale improntato a sicurezza, rispetto e inclusione, attraverso l'adozione di politiche e pratiche volte a garantire relazioni sindacali costruttive, retribuzioni eque, tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, contribuendo a consolidare il benessere organizzativo e a migliorare efficienza e <i>performance</i> della Società.</p>
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	<p>Rafforzare la capacità di attrarre e trattenere talenti, migliorando la competitività dell'offerta aziendale in termini di condizioni contrattuali, politiche retributive e iniziative a sostegno del benessere psico-fisico, così da consolidare la fidelizzazione e l'interesse da parte di risorse qualificate.</p>
	Altri diritti connessi al lavoro	<p>Promuovere l'inclusione e lo sviluppo delle competenze, diffondendo principi di rispetto, diversità e pari opportunità all'interno della struttura aziendale, affiancando tali valori a programmi di formazione continua e aggiornamento professionale, con benefici diretti sulla stabilità e qualità del capitale umano.</p>

TEMA	SOTTOTEMA	OPPORTUNITA'
G1 - Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	<p>Valorizzazione di una cultura aziendale improntata a integrità, trasparenza e conformità normativa, attraverso il rafforzamento dei sistemi di controllo interno, la definizione di criteri rigorosi per la selezione delle controparti e l'implementazione di programmi formativi mirati, con potenziali vantaggi quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consolidamento della reputazione della Società presso <i>Stakeholders</i> chiave, incluse autorità di vigilanza, clienti e <i>partner</i> commerciali;</li> <li>- incremento dell'affidabilità percepita sul mercato, con effetti positivi sull'accesso a opportunità commerciali e collaborazioni strategiche;</li> <li>- riduzione del rischio di esposizione a eventi negativi (sanzioni, contenziosi, crisi reputazionali) grazie a un approccio preventivo alla gestione dei temi di etica e <i>compliance</i>.</li> </ul>
	Protezione degli informatori	<p>Rafforzamento dei canali di segnalazione interni, per renderli sicuri e riservati, con misure concrete di tutela per i segnalanti, al fine di consolidare i controlli e la trasparenza, prevenendo comportamenti non conformi nella gestione operativa e commerciale, e rafforzare la fiducia e la reputazione verso la Società presso clienti, investitori e autorità.</p>
	Corruzione attiva e passiva	<p>Rafforzamento del sistema di <i>governance</i> aziendale, dei controlli interni e della cultura della legalità per gestire i rischi legati a corruzione, frodi e riciclaggio, attraverso l'implementazione o aggiornamento dei presidi organizzativi, come l'adozione di modelli 231, la certificazione ISO 37001 contro la corruzione e l'introduzione di strumenti di <i>whistleblowing</i>, per prevenire episodi che potrebbero comportare sanzioni, danni reputazionali o limitazioni all'operatività aziendale.</p> <p>Inoltre, tale rafforzamento aumenta la fiducia da parte degli <i>Stakeholders</i>, rendendo la Società più competitiva sul mercato e attrattiva per gli investitori, potendo ottenere condizioni di finanziamento più favorevoli.</p>



## 6. 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	MIMIT	Nuova Sabatini (Ter)
Per impianti di produzione di energia da fonti alternative e investimenti rivolti all'efficiamento 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 MIMIT (Ministero delle imprese e del made in Italy) 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

### Progetto FEI

Nel 2025 Alba Leasing S.p.A. ha sottoscritto un accordo con il Fondo Europeo per gli Investimenti (FEI), aderendo al programma InvestEU, che mette a disposizione nuove risorse, sottoforma di garanzie, per favorire l'innovazione, lo sviluppo e la creazione di nuovi posti di lavoro nell'Unione Europea.

L'obiettivo di InvestEU è attrarre investimenti privati in aree strategiche, attraverso strumenti di condivisione del rischio (capitale di rischio), per incrementare i finanziamenti destinati a PMI, *Small mid-caps* e persone fisiche.

Alba Leasing S.p.A. partecipa a due delle sei aree di garanzia FEI, pensati per facilitare l'accesso al credito:

- **Innovazione & Digitalizzazione:** dedicata a sostenere l'innovazione tecnologica e i processi di digitalizzazione delle imprese, favorendo la crescita e la competitività del tessuto imprenditoriale;
- **Sostenibilità:** mirata a promuovere la transizione energetica e sostenibile in Europa, attraverso il supporto a imprese *green* e investimenti orientati alla sostenibilità.

La piena operatività del progetto avverrà nel corso del 2026.

## Contratti immobiliari in classe energetica A

Nell'esercizio finanziario 2025, sono andati a reddito 62 contratti immobiliari collegati ad edifici con una classe energetica superiore alla A, per un valore complessivo di 133 milioni di euro, pari al 34% del portafoglio immobiliare complessivo messo a reddito nel medesimo esercizio.

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:

- 722 contratti per dispositivi elettromedicali, con un valore complessivo di 48 milioni di euro;
- 365 contratti relativi al settore fotovoltaico, per un valore complessivo di 29, 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;
- Si segnala 1 contratto da 5 milioni di euro per un ospedale/casa di cura.

## Sfide climatiche e Impatti ambientali

Negli ultimi anni, il cambiamento climatico è emerso come uno dei principali argomenti di attenzione a livello 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, gli aspetti climatici attuali 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 2025, 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 continua a favorire ove possibile, le pubblicazioni digitali rispetto a quelle cartacee e, al fine di disincentivare la stampa e ridurre l'impiego di carta e toner, anche mediante la riduzione del numero di stampanti presenti nella sede aziendale principale.

Materiale utilizzato per peso o volume *	U.M.	2023	2024**	2025***
Carta acquistata	scatole da 5 risme	233	313	124
Totale consumi carta	kg	2.969	2.973	1.597

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

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

\*\*\*La riduzione dell'acquisto di carta ed il consumo è frutto di un efficientamento delle scorte, avendo come da nota precedente provveduto ad un corposo acquisto nel 2024.

## Consumi energetici ed emissioni

Per l'anno 2025 si rileva una significativa contrazione delle emissioni complessive, sia in relazione ai consumi energetici della sede sia al fabbisogno di carburante. Tale andamento è attribuibile, da un lato, agli interventi di ristrutturazione degli uffici, che hanno consentito una razionalizzazione degli spazi mediante la concentrazione delle attività su 6 piani anziché sui precedenti 9, con conseguente incremento delle modalità di lavoro agile; dall'altro, alla progressiva dismissione della flotta diesel a favore di veicoli ibridi, con un impatto diretto sulla riduzione delle emissioni correlate alla mobilità aziendale.

Inoltre, nel corso del 2025 Alba Leasing S.p.A. ha adottato lo strumento *Carbon Footprint* di Zucchetti, una piattaforma che consente di misurare in modo strutturato e accurato l'impatto ambientale legato alla mobilità aziendale. Il sistema raccoglie, integra e analizza i dati relativi al *business travel*, ai consumi e alle percorrenze della flotta aziendale, oltre alle informazioni sugli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti. L'incrocio di questi *dataset* permette di calcolare le emissioni complessive di CO<sub>2</sub> e CO<sub>2</sub> equivalente, fornendo indicatori affidabili e metodologicamente solidi.

Consumi energetici	U.M.	2023	2024	2025
Totale consumi di energia	GJ	6.533,0	7.335,5	5.881,1
di cui da fonti rinnovabili	GJ	732,0	757,7	477,7

Suddivisione dei consumi diretti di energia primaria per fonte e per tipologia	U.M.	2023	2024	2025
Consumi diretti di energia primaria da fonte rinnovabile	GJ	-	-	-
Consumi diretti di energia primaria da fonte non rinnovabile	GJ	5.802,0	6.577,8	5.403,4
di cui diesel (parco auto)	GJ	4.537,0	2.962,9	1.275,0
di cui benzina (parco auto)	GJ	153,0	1.641,5	3.030,0
di cui gas per riscaldamento sede	GJ	1.112,0	1.973,3	1.098,4
Totale consumi diretti di energia	GJ	5.802,0	6.577,8	5.403,4

Consumi di energia elettrica	U.M.	2023	2024	2025
Acquisto di energia elettrica	GJ	732,0	757,7	477,7
Sede di Milano	GJ	692,0	733,4	463,6
Uffici di Roma	GJ	40,0	24,3	14,1
<i>di cui da fonti rinnovabili (D)</i>	<i>GJ</i>	<i>732,0</i>	<i>757,7</i>	<i>477,7</i>
% fonti rinnovabili	%	100%	100%	100%

Emissioni	U.M.	2023	2024	2025
<b>Emissioni dirette di CO<sub>2</sub> – Scope 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>410,0</b>	<b>453,2</b>	<b>265,1</b>
<i>di cui diesel (parco auto)</i>	<i>tCO<sub>2</sub></i>	<i>334,0</i>	<i>217,8</i>	<i>66,1</i>
<i>di cui benzina (parco auto)</i>	<i>tCO<sub>2</sub></i>	<i>11,0</i>	<i>119,9</i>	<i>137,1</i>
<i>di cui gas naturale</i>	<i>tCO<sub>2</sub></i>	<i>65,0</i>	<i>115,5</i>	<i>61,9</i>
<b>Emissioni indirette di CO<sub>2</sub> – Scope 2 – location based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>54,0</b>	<b>56,1</b>	<b>34,2</b>
<b>Emissioni indirette di CO<sub>2</sub> – Scope 2 – marked based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Sede di Milano	tCO <sub>2</sub>	-	-	-
Uffici di Roma	tCO <sub>2</sub>	-	-	-
<b>Totale emissioni di CO<sub>2</sub> (Scope 1 e Scope 2) *</b>				
<i>– location based</i>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>464,0</b>	<b>509,0</b>	<b>299,3</b>
<b>Totale emissioni di CO<sub>2</sub> (Scope 1 e Scope 2) **</b>				
<i>– marked based</i>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>410,0</b>	<b>453,2</b>	<b>265,1</b>
<b>Totale emissioni di CO<sub>2</sub> (Scope 3) ***</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>41,0</b>	<b>44,1</b>	<b>124,8</b>
Emissioni derivanti dal procurement di carta	tCO <sub>2</sub>	3,0	2,7	2,1
Emissioni da <i>business travel</i>	tCO <sub>2</sub>	38,0	41,4	25,0
Emissioni da spostamento casa e lavoro****	tCO <sub>2</sub>	n.a.	n.a.	97,7

\* 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 2025; UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting.

\*\*\* 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](http://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](http://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.

\*\*\*\*In riferimento alle emissioni derivanti dagli spostamenti casa e lavoro si sottolinea che tale analisi è stata introdotta quest'anno grazie allo strumento "Carbon foot print mobility" operativo dal 2025 per censire le emissioni, comprese quelle da "business travel".

Intensità carbonica ed intensità energetica	2023	2024	2025
Intensità energetica (GJ consumi/dipendenti al 31/12)	24,00	27,07	22,62
Intensità carbonica (totale emissioni di CO <sub>2</sub> Scope 1 –Scope 2 Market based / dipendenti al 31/12)	1,53	1,67	1,02

## Gestione dei rifiuti

I rifiuti prodotti dalla Società sono costituiti prevalentemente da carta e plastica derivanti dalla normale operatività aziendale e classificabili come rifiuti urbani assimilati ai sensi della normativa vigente. Tuttavia, per l'anno 2025, c'è stato un incremento nella quantità di rifiuti identificabili come materiali misti, residui di smaltimento della 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, anche se non 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		2025	
	Kg Rifiuto non pericoloso	Kg Rifiuto pericoloso	Kg Rifiuto non pericoloso	Kg Rifiuto pericoloso	Kg Rifiuto non pericoloso	Kg Rifiuto pericoloso
Rifiuti misti attività demolizione	-	-	510	-	-	-
Materiali misti*	-	-	-	-	7.320	-
Ferro e acciaio	-	-	1.470	-	500	-
Rifiuti ingombranti	1.710	-	-	-	-	-
Legno	-	-	1.190	-	-	-
Carta e cartone**	-	-	-	-	660	-
Apparecchiature fuori uso	165	-	395	-	690	-
Toner per stampa esauriti	-	-	-	-	20	-
<b>Peso complessivo</b>	1.875	-	3.565	-	9.190	-
<i>di cui recupero</i>	100%		100%		100%	
<i>di cui rifiuti pericolosi</i>		0%		0%		0%
<i>di cui rifiuti non pericolosi</i>	100%		100%		100%	

\*voce aggiunta a seguito della ristrutturazione della sede di Via Sile 18 a Milano per smaltimento.  
\*\*a partire dal 2025.

## Impiego di risorse idriche

La riduzione significativa dei consumi idrici registrata nell'esercizio è principalmente riconducibile alla riorganizzazione funzionale degli spazi aziendali e alla conseguente razionalizzazione degli ambienti operativi. Nel corso dell'anno, la Società ha infatti ottimizzato l'utilizzo dell'immobile, riducendo l'area occupata da nove a sei piani. Tale intervento ha consentito una più efficiente gestione delle superfici e una riparametrizzazione dei millesimi di competenza, con effetti diretti sulla diminuzione dei fabbisogni idrici associati agli usi interni.

Consumo di Acqua	
Anno 2023	2.103
Anno 2024	2.064
Anno 2025*	1.241
Variazione %	-40%

\*La sensibile riduzione del consumo di acqua, come spiegato nel paragrafo sopra la tabella, è attribuibile alla riorganizzazione degli uffici e dei piani dell'edificio, con la conseguente riparametrizzazione dei millesimi di competenza.

## 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.

Alba Leasing S.p.A., in collaborazione con l'U.O. *Risk Management*, 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'Ufficio Remarketing e l'U.O. Gestione Tecnica Beni, 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.

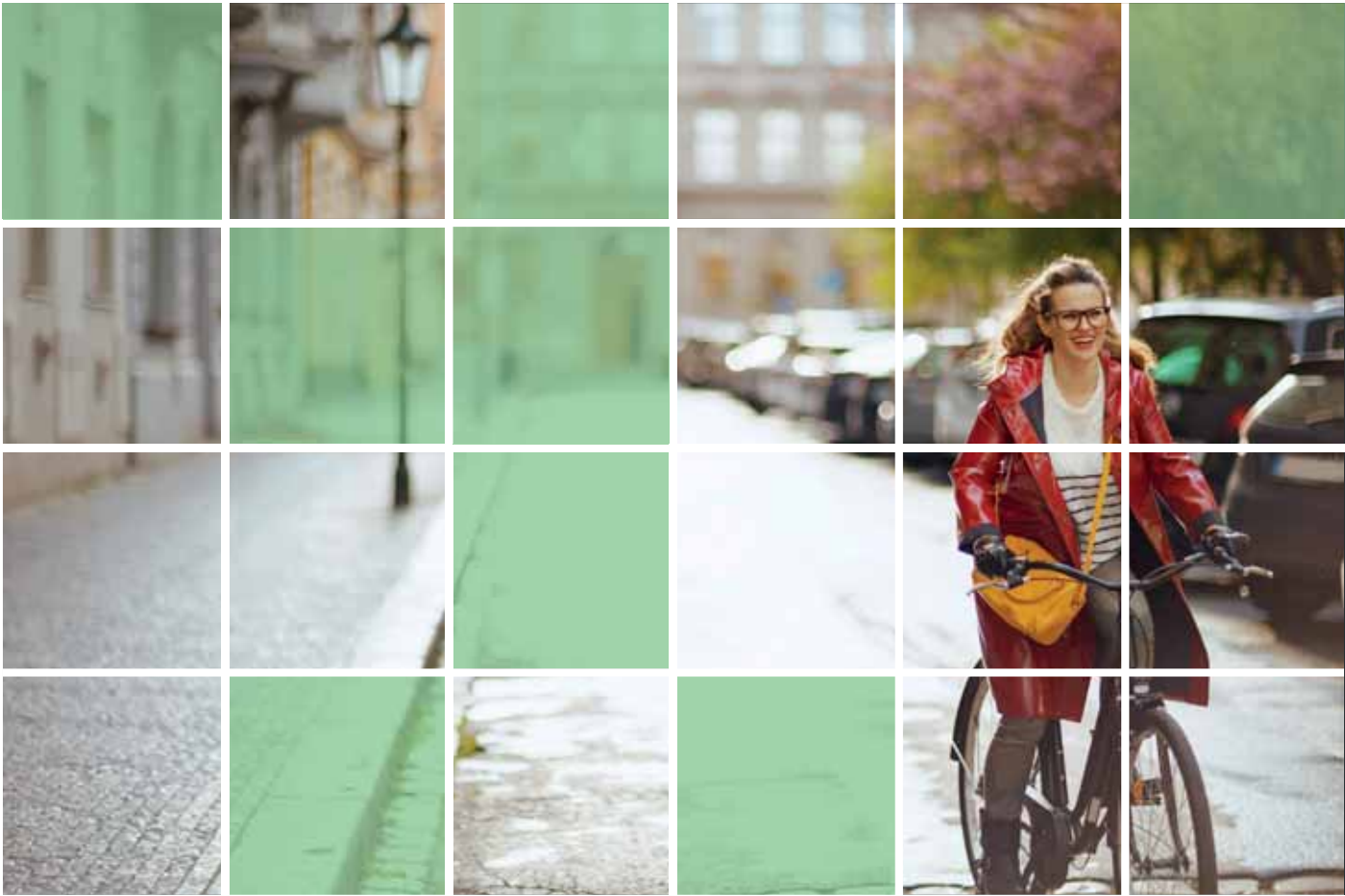
Per quanto riguarda la commercializzazione, il portafoglio immobiliare della Società comprende 65 immobili, tutti pubblicati sul portale *online* dedicato.

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 CO<sub>2</sub>. 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.



## 7. 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 2025, Alba Leasing S.p.A. conta un organico di 260 dipendenti, un numero in leggera riduzione rispetto agli 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 – 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 49%, 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	2023	2024	2025
Numero di dipendenti al 01/01	273	263	264
<b>Totale entrate</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>5</b>
<b>Totale uscite</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>9</b>
<b>Totale numero di dipendenti al 31/12</b>	<b>268</b>	<b>271</b>	<b>260</b>
Dimessi al 31/12	5	7	2
<b>Totale numero di dipendenti</b>	<b>263</b>	<b>264</b>	<b>258</b>
Suddivisione dei dipendenti per genere			
Uomini	152	153	146
Donne	116	118	114
Suddivisione dei dipendenti per durata del contratto di lavoro e per genere (n.)			
<b>Contratto indeterminato</b>	<b>264</b>	<b>263</b>	<b>258</b>
<i>di cui uomini</i>	<i>150</i>	<i>149</i>	<i>145</i>
<i>di cui donne</i>	<i>114</i>	<i>114</i>	<i>113</i>
<b>Contratto determinato</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
di cui uomini	2	4	1
di cui donne	2	4	1
<b>Dipendenti con contratti che non prevedono un numero garantito di ore di lavoro</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Lavoratori non dipendenti</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<i>di cui uomini</i>	<i>-</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>di cui donne</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>7</i>
<b>Stage</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<i>di cui uomini</i>	<i>-</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>di cui donne</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>6</i>
<b>Somministrati</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<i>di cui uomini</i>	<i>-</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>di cui donne</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	<i>1</i>
Suddivisione dei dipendenti per regione (n.)			
<b>Totale n. dipendenti</b>	<b>268</b>	<b>271</b>	<b>260</b>
Dipendenti Nord Italia	240	243	232
Dipendenti Centro Italia	13	14	13
Dipendenti Sud Italia e Isole	15	14	15
<b>Contratto indeterminato</b>	<b>264</b>	<b>263</b>	<b>258</b>
Nord Italia	236	235	230
Centro Italia	13	14	13
Sud Italia e isole	15	14	15
<b>Contratto determinato</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
Nord Italia	4	8	2
Centro Italia	-	-	-
Sud Italia e isole	-	-	-
Suddivisione dei dipendenti per tipologia di impiego e per genere (n.)			
<b>Full time</b>	<b>237</b>	<b>241</b>	<b>233</b>
<i>di cui uomini</i>	<i>151</i>	<i>152</i>	<i>145</i>
<i>di cui donne</i>	<i>86</i>	<i>89</i>	<i>88</i>
<b>Part time</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>27</b>
<i>di cui uomini</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>di cui donne</i>	<i>30</i>	<i>29</i>	<i>26</i>

Suddivisione dei dipendenti per categoria e per genere (n.)	2023	2024	2025
<b>Dirigenti</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<i>di cui uomini</i>	10	10	10
<i>di cui donne</i>	-	-	-
<b>Quadri</b>	<b>138</b>	<b>141</b>	<b>135</b>
<i>di cui uomini</i>	96	97	90
<i>di cui donne</i>	42	44	45
<b>Impiegati</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>115</b>
<i>di cui uomini</i>	46	46	46
<i>di cui donne</i>	74	74	69

Tabella 2 - Gender pay gap

Gender pay gap	2023	2024	2025
<b>Differenziale retributivo RAL* (%)</b>			
RAL media dirigenti	n.a.	n.a.	n.a.
RAL media quadri	84,98	85,83	86,18
RAL media impiegati	108	108,2	108,9
<b>Differenziale retribuzione totale** (%)</b>			
RAL media dirigenti	n.a.	n.a.	n.a.
RAL media quadri	85,93	86,27	85,61
RAL media impiegati	108,2	109,2	109,21

\* 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.)	2023	2024	2025
<30	9	12	14
tra 30 e 50	95	96	80
>50	164	163	166
<b>Suddivisione dipendenti per categoria e per fascia di età (n.)</b>			
<b>Dirigenti</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<i>di cui &lt;30</i>	-	-	-
<i>di cui tra 30 e 50</i>	-	-	-
<i>di cui &gt;50</i>	10	10	10
<b>Quadri</b>	<b>138</b>	<b>141</b>	<b>135</b>
<i>di cui &lt;30</i>	-	-	-
<i>di cui tra 30 e 50</i>	33	35	28
<i>di cui &gt;50</i>	105	106	107
<b>Impiegati</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>115</b>
<i>di cui &lt;30</i>	9	12	14
<i>di cui tra 30 e 50</i>	62	61	52
<i>di cui &gt;50</i>	49	47	49

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**

<b>Nuove entrate (n.)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Totale nuove entrate</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>5</b>
<b>Nuove entrate per genere</b>			
Uomini	8	9	4
Donne	2	10	1
<b>Nuove entrate per fascia di età</b>			
Entrate anni <30	5	7	2
Entrate anni tra 30 e 50	4	11	3
Entrate anni >50	1	1	0
<b>Nuove entrate per area geografica</b>			
Nord Italia	10	18	4
Centro Italia	-	1	1
Sud Italia e isole	-	-	-
<b>Uscite del dipendenti (n.)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Numero totale di uscite</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>9</b>
<b>Uscite per genere</b>			
Uomini	9	6	5
Donne	6	5	4
<b>Uscite per fascia d'età</b>			
Uscite anni <30	5	1	0
Uscite anni tra 30 e 50	3	2	1
Uscite anni >50	7	8	8
<b>Uscite per area geografica</b>			
Nord Italia	13	11	9
Centro Italia	2	-	-
Sud Italia e isole	-	-	-
<b>Tasso entrate del dipendenti (%)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Tasso entrate	4%	7%	2%
Tasso di entrate uomini	5%	6%	3%
Tasso di entrata donne	2%	9%	1%
Tasso di entrata anni <30	56%	58%	14%
Tasso di entrata anni tra 30 e 50	4%	12%	4%
Tasso di entrata anni >50	1%	1%	0%
Tasso di entrate Nord Italia	4%	7%	2%
Tasso di entrate Centro Italia	-	7%	8%
Tasso di entrate Sud Italia e isole	-	-	-

Tasso di <i>turnover</i> dei dipendenti (%)	2023	2024	2025
<b>Turnover dei dipendenti</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>
<i>Turnover uomini</i>	6%	4%	3%
<i>Turnover donne</i>	5%	4%	4%
<i>Turnover anni &lt;30</i>	56%	8%	0%
<i>Turnover anni tra 30 e 50</i>	3%	2%	1%
<i>Turnover anni &gt;50</i>	4%	5%	5%
Nord Italia	5%	5%	4%
Centro Italia	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 nessuna 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. Ad esempio, i neopapà possono beneficiare di 5 giorni a settimana di *smartworking* fino ai primi quattro mesi di vita del figlio e le neo mamme fino ai 12 mesi di vita del bambino, 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	2023	2024	2025
<b>Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale (n.)</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>40</b>
<i>di cui uomini</i>	26	25	21
<i>di cui donne</i>	23	22	19
<b>Dipendenti che hanno fruito del congedo parentale (n.)</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<i>di cui uomini</i>	-	-	-
<i>di cui donne</i>	3	4	3
<b>Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<i>di cui uomini</i>	-	-	-
<i>di cui donne</i>	3	4	3
<b>Dipendenti che sarebbero dovuti tornare a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<i>di cui uomini</i>	-	-	-
<i>di cui donne</i>	3	4	3
<b>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.)</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<i>di cui uomini</i>	-	-	-
<i>di cui donne</i>	5	2	3
<b>Tasso di rientro al lavoro dopo il congedo parentale (%)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<i>di cui uomini</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>
<i>di cui donne</i>	100%	100%	100%
<b>Tasso di <i>retention</i> dopo il congedo parentale (%)</b>	<b>100%</b>	<b>66,67%</b>	<b>100%</b>
<i>di cui uomini</i>	-	-	-
<i>di cui donne</i>	100%	66,67%	100%

## 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 2025, 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, Ivass, 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 più di 8.000 ore di formazione, pari a circa 29 ore medie per dipendente formato.



Suddivisione ore medie di formazione per genere (n.)	2023	2024	2025
Uomini	10	23	32,6
Donne	9	26	26,5

Suddivisione ore medie di formazione per Inquadramento (n.)	2023	2024	2025
Dirigenti	9	10	7
Quadri	9	25	35
Impiegati	11	24	31

Nel corso del 2025 Alba Leasing S.p.A., mantenendo in essere la formazione su sicurezza aziendale e *cybersecurity*, antiriciclaggio e *compliance*, ha ampliato l'offerta formativa rispetto agli esercizi precedenti, includendo un percorso di approfondimento sulla gestione del rischio: il numero complessivo di ore di formazione è cresciuto rispetto all'esercizio 2024.

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'IISS 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 sistema strutturato di valutazione delle *performance* (*Performance Management Process* – PMP) finalizzato a sostenere lo sviluppo professionale delle persone e il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il processo mira a favorire un dialogo costruttivo tra responsabili e collaboratori, attraverso momenti formali di confronto e un meccanismo di *feedback* trasparente e coerente con le linee guida aziendali.

A partire dal 2025, il sistema di valutazione si basa su un modello rinnovato, fondato sulle sei competenze distintive definite dall'azienda, superando il precedente impianto centrato su attività, responsabilità e obiettivi quantitativi. Le competenze, valutate su una scala a cinque livelli che spazia da "non adeguato" a "eccellente", rappresentano le leve fondamentali attraverso cui ogni collaboratore contribuisce alla crescita dell'organizzazione e al proprio sviluppo professionale.

Nel febbraio 2026, il PMP risulta essere stato completato da parte di oltre il 98% del totale dei responsabili valutatori.

Per sostenere ulteriormente la crescita interna, nel 2025 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 588 ore di formazione obbligatoria HSE, a seguito di un'intensa attività formativa svolta nel 2025 che ha coinvolto n. 103 risorse tra nuovi ingressi aziendali, inclusi gli stagisti e lavoratori.

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

Nel corso del 2025, 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.

L'applicativo *WorkSafety*, introdotto l'anno scorso ha consolidato la sua utilità. 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 2025. 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 2027, sempre che nel frattempo non si verificano 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 2025, è stata aggiornata, rispetto alla versione precedente, recependo la ristrutturazione dell'ambiente di lavoro della sede di Milano.

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	2023	2024	2025
<b>Totale infortuni</b>	1	1	4
<i>di cui uomini</i>	1	1	-
<i>di cui donne</i>	-	-	4
<b>Totale infortuni in itinere</b>	1	-	4
<i>di cui uomini</i>	1	-	-
<i>di cui donne</i>	-	-	4
<b>Totale infortuni sul lavoro</b>	-	1	-
<i>di cui uomini</i>	-	1	-
<i>di cui donne</i>	-	-	-
<b>Totale infortuni mortali</b>	-	-	-
<i>di cui uomini</i>	-	-	-
<i>di cui donne</i>	-	-	-
<b>Totale infortuni gravi (superiori a 180 giorni di assenza)</b>	-	-	-
<i>di cui uomini</i>	-	-	-
<i>di cui donne</i>	-	-	-
<b>Totale ore di assenza per malattie e infortuni</b>	12.042	10.176	9.588
<b>Totale ore lavorate</b>	430.168	423.179	417.964
<b>Giorni persi per infortunio</b>	51	4	11
<i>Near-miss identificati</i>	-	-	-
Indice di frequenza gravi conseguenze legate a infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) *	-	-	-
Indice di frequenza infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) **	4,7	2,4	9,6
Indice di gravità (per migliaia di ore lavorate) ***	0,1	-	-
<b>Malattie professionali dipendenti (n.)</b>			
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;
- 124 abbonamenti TPL (ATM e Trenord) forniti dalla Società ai dipendenti a titolo gratuito.

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. Il premio aziendale offre inoltre 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;
- versamento a fondo pensione;
- buoni per beni e servizi;
- acquisto pacchetti viaggio;
- attività per il tempo libero e cura della persona.

Nel 2025, 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 rinnovato l'accordo sul lavoro agile nel marzo 2025, 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 (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 2025 il Fondo di Solidarietà, presentando una nuova richiesta alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, 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.

## 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 C.d.A., 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.

## Sostegno al territorio - Donazioni

Alba Leasing S.p.A. rafforza il proprio impegno verso la responsabilità sociale e la sostenibilità, trasformando risorse interne in opportunità per la comunità. Abbiamo donato arredi, materiali di cancelleria e altri beni non più utilizzati, dando loro nuova vita e contribuendo a ridurre gli sprechi. Questa iniziativa non è solo un gesto di solidarietà, ma anche un esempio concreto di economia circolare e attenzione all'ambiente.

Grazie a queste donazioni, abbiamo potuto supportare realtà che ogni giorno operano per il bene comune, come l'Arma dei Carabinieri, il Comando Regione Carabinieri Forestale Lombardia, la Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus, il Comando Vigili del Fuoco di Milano, la Società di San Vincenzo De Paoli di Monza, la Parrocchia del Corpus Domini di Milano, la Fondazione Piazza dei Mestieri "Marco Andreoni", la cooperativa sociale Millemani A R.L. e l'associazione Arci Riuso APS. Inoltre, abbiamo donato a diverse scuole del territorio milanese, raccoglitori, dossier riciclati e cartelline, ricevendo numerosi messaggi di ringraziamento che testimoniano quanto anche i piccoli gesti possano fare la differenza.

Parte integrante di questo progetto è stata la donazione dei *kit "Save your Planet"*, pensati per sensibilizzare i più giovani alla tutela dell'ambiente. Gli alunni della Scuola Primaria "A. Manzoni" di Carpiano hanno ricevuto questi *kit*, e le confezioni donate saranno distribuite nel corso degli eventi organizzati dalla Brigata Lia alle famiglie che partecipano alle attività mutualistiche. Anche l'Associazione Genitori Dal Verme, legata alla Scuola Elementare Dal Verme dell'IC Confalonieri di Milano, che conta più di 400 iscritti, ha espresso la propria gratitudine per i *kit* ricevuti, destinati alle loro iniziative educative.

Alba Leasing S.p.A. crede in un futuro più sostenibile e solidale, dove ogni risorsa trova il suo valore.



## 8. 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 un'apposita 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 l'adeguata verifica della 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 e i collaboratori esterni 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 C.d.A., 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 C.d.A., del Collegio Sindacale, ai *partner* commerciali e a tutto il personale. Nel 2025, 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 tre sessioni formative sui temi dell'antiriciclaggio, coinvolgendo i settori chiave dell'azienda come la Direzione Crediti, la Direzione Operativa 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, ai fornitori convenzionati per il leasing operativo (c.d. "vendor"), agli agenti e ai mediatori, garantendo che le normative siano rispettate anche dai *partner* di distribuzione.

Formazione erogata in tema <i>compliance</i> suddivisa per fascia e numero di dipendenti		
Fasce	n. dipendenti	Ore di formazione
Dirigenti	7	40,00
<i>di cui aggiornamento IVASS</i>	1	30,00
Quadri	131	1.657,50
<i>di cui aggiornamento IVASS</i>	47	1.324,50
Impiegati	115	725,50
<i>di cui aggiornamento IVASS</i>	17	481,50
<b>Totale</b>	<b>253</b>	<b>2.423,00</b>
Dipendenti al 31.12.2025	260	
<b>Rapporto su tot dipendenti</b>	<b>97%</b>	

In seguito all'adozione del Programma *Compliance Antitrust*, Alba Leasing S.p.A. ha formalizzato una *Policy Antitrust*, aggiornata periodicamente, che elenca comportamenti e situazioni rilevanti per il rispetto delle normative sulla concorrenza. Annualmente, in linea con il Programma, la Funzione *Compliance* organizza un seminario di formazione, rivolto alla Direzione Generale e ai soggetti particolarmente esposti alle tematiche *antitrust*.

Quest'anno, nell'incontro, sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- l'evoluzione del diritto antitrust nell'attuale contesto di trasformazione dei mercati globali e digitali;
- le novità delle Linee Guida AGCM emanate nel 2025;
- i rischi connessi a pratiche di greenwashing;
- l'importanza di un coordinamento efficace tra disciplina antitrust, obblighi ESG e vigilanza di settore.

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 2025 non sono state emesse sanzioni, né di natura monetaria né di altra tipologia, per mancato rispetto delle normative ambientali.

La Funzione *Compliance*, nel corso dell'anno, ha anche predisposto materiale didattico su aree normative di propria competenza (esternalizzazioni, trasparenza, conflitti d'interesse): il materiale è stato messo a disposizione di tutto il personale della Società mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

## 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).

### 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 2025 oltre 28 mila chiamate e un tasso di risoluzione immediato del 91% 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 2025 ci sono stati 22.183 nuovi accessi all'area riservata e "Alby", l'assistente virtuale dell'area riservata clienti, ha visto oltre 5.859 accessi.

### 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 C.d.A., 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 C.d.A. sui reclami e sull'adeguatezza delle procedure adottate.

Nel 2025, Alba Leasing S.p.A. ha ricevuto 204 reclami, con un'incidenza dello 0,32% sui contratti in essere al 31 dicembre 2025. 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 tale riguardo, nel corso del 2025 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).

## Creazione di Valore

Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto	2023	2024	2025
10. Interessi attivi e proventi assimilati	284.278	299.708	236.701
20. Interessi passivi e oneri assimilati	-189.168	-206.903	-144.382
40. Commissioni attive	31.501	31.795	35.446
50. Commissioni passive (al netto spese per reti esterne)	-24.475	-21.739	-23.092
70. Dividendi e proventi simili	-	-	-
80. Risultato netto dell'attività di negoziazione	-	-	-
90. Risultato netto dell'attività di copertura	-	34	22
100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	-1.549	-852	261
a) attività finanziarie valutate al costo <i>ammortizzato</i>	-1.549	-852	261
b) attività finanziarie valutate <i>al fair value</i> con impatto sulla redditività <i>complessiva</i>	-	-	-
c) passività <i>finanziarie</i>	-	-	-
110. Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate <i>al fair value</i> con impatto a conto economico	-	3	2
a) attività e passività finanziarie designate <i>al fair value</i>	-	-	-
b) attività e passività finanziarie obbligatoriamente valutate <i>al fair value</i>	-	3	2
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:	-21.859	-22.503	-21.571
a) attività finanziarie valutate al <i>costo ammortizzato</i>	-21.859	-22.503	-21.571
b) attività finanziarie valutate <i>al fair value</i> con impatto sulla <i>redditività complessiva</i>	-	-	-
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	92	-58	265
160. Premi netti	-	-	-
170. Saldo altri proventi/oneri della gestione assicurativa	-	-	-
230. Altri proventi/oneri di gestione	-2.757	-1.068	-3.877
250. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota di "utili/ perdite da cessione")	-	-	-
280. Utili (perdite) da cessione di investimenti	-81	3.077	17
320. Utile (Perdita) delle attività operative cessate al netto delle imposte	-	-	-
<b>A. Totale valore economico generato</b>	<b>75.982</b>	<b>81.494</b>	<b>79.748</b>
190 b. Altre spese amministrative (al netto imposte indirette e elargizioni/liberalità ed oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi) (*)	16.158	16.521	14.502
Valore economico distribuito ai Fornitori (*)	16.158	16.521	14.502
190 a. Spese per il personale (incluse le spese per le reti esterne – ad es. agenti, promotori finanziari) (-)	31.153	27.646	30.561
Valore economico distribuito a dipendenti e collaboratori	31.153	27.646	30.561
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 (-)	824	527	535
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)	1.228	1.082	9.836
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione centrale e periferica	2.052	1.609	10.371
190 b. Altre spese amministrative: Elargizioni/liberalità	246	203	377
190 b. Altre spese amministrative: progetti ambientali	-	-	-
Utile assegnato al fondo di beneficenza	4	-	-
Valore economico distribuito a collettività e ambiente (*)	250	203	377
<b>B. Totale valore economico distribuito</b>	<b>49.613</b>	<b>45.979</b>	<b>55.811</b>
200. Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	5.528	3.417	-2.099
a) impegni e garanzie rilasciate	4.753	1.934	-1.908
b) altri accantonamenti netti	775	1.483	-191
210. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	2.131	1.958	1.589

Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto	2023	2024	2025
220. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	762	770	777
250. Utili (perdite) delle partecipazioni (per la quota componente valutativa: "svalutazioni/rivalutazioni" "rettifiche di valore da deterioramento/ripresedi valore", "altri oneri e proventi")	-	-	-
260. Risultato netto della valutazione al fair value 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)	6.472	9.272	784
Risultato destinato a riserve	11.476	20.098	22.885
<b>C.Totale valore economico trattenuto</b>	<b>26.369</b>	<b>35.369</b>	<b>23.936</b>

## 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, nonostante il numero degli attacchi subiti sia aumentato in modo considerevole, sia in ordine ai messaggi in entrata che al numero delle connessioni nel corso del 2025 (il 59% dei messaggi in entrata e 1.043.000 connessioni).

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* vi hanno partecipato 259 dipendenti, pressoché la totalità.

Si evidenzia che in virtù dell'impegno costante di Alba Leasing S.p.A., nel 2025 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 e migliorare la produttività, si è provveduto a rilasciare la Policy di utilizzo dell'intelligenza artificiale e far installare Microsoft 365 Copilot su tutti i pc aziendali.

Nel 2025, inoltre, all'interno del processo di *Continuous Improvement*, ad abilitare l'*Archivio Online di Microsoft Outlook (in cloud)*, per tutti gli utenti, in modo da migliorare le *performance* lavorative e la resilienza aziendale.

## 9. Appendice

### Nota metodologica relativa alla stesura del Report di Sostenibilità 2025

Il presente Documento costituisce il Report di Sostenibilità di Alba Leasing S.p.A. per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025. 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, e poi sospesa per due anni con la Direttiva 2025/794/UE, ha deciso di proseguire in continuità con l'anno precedente predisponendo su base volontaria il presente documento all'interno del fascicolo di bilancio consolidato 2025, tuttavia non costituendo parte integrante della "Relazione sulla gestione".

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 2025, 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 2025. 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., Alba 14 SPV S.r.l. e Alba 15 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.

In data 18 luglio 2025 BPER Banca S.p.A. ha comunicato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del TUB, dell'art. 15 comma 3 del TUF e della Parte V, paragrafo 1, delle disposizioni di Vigilanza, l'acquisto in via diretta e indiretta di una partecipazione di controllo in Alba Leasing S.p.A. per effetto del perfezionamento dell'offerta pubblica di acquisto e scambio volontaria totalitaria promossa da BPER Banca S.p.A. sulle azioni di Banca Popolare di Sondrio S.p.A..

In data 29 luglio 2025, facendo seguito all'acquisto di cui sopra, BPER Banca S.p.A. ha comunicato ad Alba Leasing S.p.A. l'ingresso della medesima nel gruppo bancario BPER Banca, nonché l'assoggettamento ad attività di direzione e coordinamento.

In data 18 novembre 2025 BPER Banca S.p.A. ha comunicato ad Alba Leasing S.p.A. l'avvenuta cessione in data 14 novembre 2025, con effetto dalla medesima data, di una quota partecipativa in Alba Leasing S.p.A. pari al 5,10% a doValue S.p.A. e la conseguente uscita di Alba Leasing S.p.A. dal Gruppo bancario BPER Banca.

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.*

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 U.O Bilancio, Segnalazioni e Controllo di Gestione a Direzione Amministrazione, Bilancio, Finanza e Pianificazione di Alba Leasing S.p.A., consolidare i dati raccolti.

Il presente Documento è stato approvato dal C.d.A. di Alba Leasing S.p.A., il 26 marzo 2026. L'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Report di Sostenibilità 2025 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 <i>standard</i> GRI per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025
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
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021</b>				
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>				
	2-1	Dettagli organizzativi	36-44	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Appendice 88	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Appendice 88	30 aprile 2026
	2-4	Revisione delle informazioni	42	Non sono presenti dati o informazioni significative che sono state modificate rispetto al precedente Report 2025, vi è solo stato un aggiornamento dell'analisi di materialità
	2-5	Assurance esterna	267	
<b>Attività e lavoratori</b>				
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di <i>business</i>	45-47	
	2-7	Dipendenti	67-78	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	68	
<b>Governance</b>				
	2-9	Struttura e composizione della <i>governance</i>	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	42	
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	42	
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	42	
	2-15	Conflitti d'interesse	38; 85	
	2-16	Comunicazione delle criticità	82; 85	
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	37; 39	
	2-18	Valutazione della <i>performance</i> del massimo organo di governo	37	La valutazione delle <i>performance</i> del massimo organo di governo viene fatta da Alba Leasing S.p.A. su base volontaria, con cadenza non regolare. L'ultima valutazione è stata realizzata nel 2025.
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	40	Per quanto concerne la retribuzione del C.d.A. è composta da una componente fissa e da una variabile corrispondente ai gettoni di presenza.
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	40; 67; 69	Il C.d.A. approva la <i>policy</i> 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
<b>Strategia, politiche e prassi</b>				
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	31-35	
	2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>	80-81;88	Come riportato nel Report di Sostenibilità, gli impegni della società sono dichiarati all'interno della politica di sostenibilità, pubblicata anche a questo link <a href="https://www.albaleasing.eu/politica-di-sostenibilita/">https://www.albaleasing.eu/politica-di-sostenibilita/</a> e approvata su base annua dal C.d.A. 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.
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	80-81;88	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> .
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	42-43	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	74; 85	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	29; 43; 45; 48; 85	
	2-28	Appartenenza ad associazioni		ABI, ASSILEA, AIAF, AIFIRM, AIIA, AIGI, AISCA, ASSIOM FOREX, A.ASS.OD, Autorità Garante della Concorrenza sul mercato, Conciliatore Bancario, Organismo per la tenuta dell'Albo dei Promotori Finanziari, IVASS, PREVIP.
<b>Coinvolgimento degli Stakeholders</b>				
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli Stakeholders	48-53	
	2-30	Contratti collettivi	67	
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b>				
	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	48-53	
	3-2	Elenco di temi materiali	52	
<b>GRI TOPIC STANDARD</b>				
<b>Corruzione attiva e passiva</b>				
Condotta delle imprese	3-3	Gestione dei temi materiali	80-87	
	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	80	
	205-3	Casi di corruzione e azioni intraprese	85	Non sono stati rilevati casi di corruzione per l'esercizio finanziario 2026.
	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	81	
<b>Altri diritti connessi al lavoro</b>				
Forza lavoro propria	3-3	Gestione dei temi materiali	73-75	
	406-1	Episodi di discriminazione	74; 85	
<b>Parità di trattamento e di opportunità per tutti</b>				
Forza lavoro propria	3-3	Gestione dei temi materiali	32; 69;71	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	72; 74; 81	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	73	
<b>Condizioni di lavoro</b>				
Forza lavoro propria	3-3	Gestione dei temi materiali	73-77	
	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	76-77	
	401-3	Congedo parentale	71	
<b>Adattamento ai cambiamenti climatici/Mitigazione dei cambiamenti climatici/Energia</b>				
Cambiamenti climatici	3-3	Gestione dei temi materiali	60-65	
	301-1	Materiali utilizzati	62; 64	

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	62-63	
	302-3	Intensità energetica	62-63	
	305-1	Emissioni dirette di GHG, Scope 1	63	
	305-2	Emissioni indirette di GHG, Scope 2	63	
	305-3	Emissioni indirette di GHG, Scope 3	63	
	305-4	Intensità carbonica	63	

#### 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	43; 57;77-78
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; 57
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	80-87