

Alba Leasing S.p.A.

Dichiarazione consolidata
di carattere non finanziario 2023

Dichiarazione ai sensi del D. Lgs. 254/2016

A large, three-dimensional red sign is mounted on a light-colored stone wall. The sign features the 'alba PEOPLE' logo in white and grey, with a stylized swoosh above the word 'alba'. Below the logo, the tagline 'Sempre in Evoluzione' is written in white. The sign is illuminated from the left, creating a bright starburst effect on the 'a' in 'alba'.

alba
PEOPLE
Sempre in Evoluzione

The Alba Leasing logo consists of the words 'alba' and 'leasing' stacked vertically in a lowercase, sans-serif font. A red swoosh graphic is positioned to the right of the text, starting from the top of 'leasing' and curving upwards and to the left, ending above the 'a' in 'alba'.

alba
leasing



alba
PEOPLE
Sempre in **Evoluzione**

alba
leasing

alba
leasing

alba
leasing

alba
leasing
PEOPLE
Sempre in **Evoluzione**

indice

1

Alba Leasing: identità e modello di business	6
Chi siamo	7
Gestione della catena di fornitura	9
Il nostro approccio alla sostenibilità	10
Modello di organizzazione e gestione	14

2

Etica del business	29
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	29
Approccio alla fiscalità	32

3

Aspetti sociali: responsabilità verso i clienti e le comunità	37
La diffusione del servizio di leasing	38
Gestione dei reclami	39
Contributo allo sviluppo sostenibile e alla competitività delle PMI	40
Le storie del 2023	44

4

Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti	49
Occupazione e composizione dell'organico	49
Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita	55
Tutela dei diritti individuali delle persone	58

5

Aspetti legati alla gestione dell'ambiente: responsabilità e innovazione	63
Gestione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset	63

6

Rispetto dei diritti umani	71
Nota metodologica	75

Lettera del Presidente agli stakeholder

Cari lettori,

in un momento storico in cui la finanza sta assumendo un ruolo chiave nella promozione di un'economia sostenibile, il leasing rappresenta sempre più uno strumento fondamentale per accompagnare il tessuto imprenditoriale italiano nel percorso di transizione verso nuovi modelli di impresa, nonché per dare nuovo slancio al Paese anche in ottica di sostenibilità. Per questo abbiamo deciso di impegnarci in progetti focalizzati su temi come il rispetto dell'ambiente, la transizione e l'indipendenza energetica, l'innovazione tecnologica e non solo.

Per avere una visione più chiara di come la nostra strategia si intrecci con le dimensioni ambientale, sociale ed economica, anche nel corso dell'ultimo anno abbiamo riflettuto sugli aspetti che meglio rispecchiano il nostro percorso di crescita e le priorità dei nostri stakeholder. Questo ci ha permesso di individuare i temi fondamentali che guidano le nostre attività e di comprendere gli impatti delle nostre azioni su ambiente, economia e società. L'ascolto delle risorse interne ed esterne ci ha consentito di arricchire l'interpretazione delle tematiche di sostenibilità più significative per il nostro modello di business, ovvero quelle che, per il loro impatto, contribuiscono a indirizzare la strategia d'impresa in un'ottica di rischi e opportunità.

Tra i progetti più rappresentativi del 2023, c'è sicuramente quello che ci ha visti coinvolti nel campo dell'innovazione finanziaria. Abbiamo infatti concluso la prima operazione di leasing "Sustainability linked" in Italia, con una formula di finanziamento legata al raggiungimento di specifici obiettivi ESG - Environmental, Social e Governance.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre proseguito nel sostegno delle PMI e delle Mid Caps - finanziando progetti in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi sul Clima - e delle realtà di due settori importanti per il Paese come quello artistico-culturale e quello dell'innovazione e dell'eccellenza imprenditoriale.

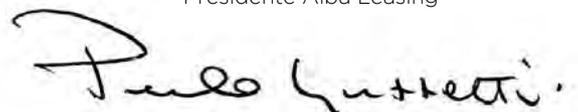
I nostri sforzi si sono poi concentrati nella riduzione dell'impatto ambientale lungo la nostra catena del valore, sottoscrivendo accordi a supporto dell'autosufficienza energetica e degli investimenti green delle PMI italiane e intervenendo sui processi aziendali. Abbiamo così continuato a dare alle nostre persone la possibilità di lavorare in modalità agile, nonché offerto abbonamenti annuali per i mezzi di trasporto pubblico locale a coloro che lavorano nella nostra sede di Milano.

Consapevoli che il contributo delle nostre persone è fondamentale per raggiungere i nostri obiettivi, nel corso del 2023 abbiamo continuato a promuovere programmi formativi mirati per valorizzare il potenziale individuale e prepararle ad affrontare le sfide del mercato in continua evoluzione.

Le pagine seguenti riflettono il nostro impegno per la sostenibilità e la nostra volontà di contribuire al benessere delle persone, delle imprese e dei territori in cui operiamo. Siamo consapevoli che le sfide che ci attendono sono ampie e necessitano del contributo di tutti gli attori della catena del valore, ma siamo convinti che la strada intrapresa sia quella giusta.

Buona lettura,

Paolo Guzzetti
Presidente Alba Leasing



268
dipendenti

1,7 miliardi
di portafoglio prodotti¹
a 32 mila imprese clienti

21% dei contratti
sono stati sottoscritti
con imprenditrici donne

Circa 5 mila sportelli
in tutta Italia

Oltre 2.500 ore
di formazione erogate

Prima operazione
di leasing 'sustainability linked'
italiana realizzata con una realtà
leader a livello mondiale
nel suo settore

5 prodotti di leasing
agevolato focalizzati su innovazione
e sostenibilità

10 ore medie
di formazione a testa per ogni
dipendente della Società

Più di 110 abbonamenti
ai mezzi pubblici messi a disposizione
ai dipendenti della sede di Milano

100% energia
rinnovabile nelle sedi di Milano
e di Roma

8 giorni
di smart working al mese
a disposizione del personale

Oltre 150.000 kg
di CO₂ risparmiati

60 gli stakeholder
coinvolti nell'individuazione
degli impatti di Alba Leasing
su Ambiente, Economia
e Società, nell'ambito dell'analisi
di materialità, insieme
a 4 esperti di settore

Highlights 2023

1. Per portafoglio prodotti si intende il valore totale dei contratti stipulati nel corso del 2023



Alba Leasing: identità e modello di business

Chi siamo

Alba Leasing S.p.A. è uno dei maggiori attori nel mercato del leasing in Italia.

Partecipata da Banco BPM S.p.A. (39,19%), BPER Banca S.p.A. (33,50%), Banca Popolare di Sondrio S.p.A. (19,26%) e Crédit Agricole Italia S.p.A. (8,05%), con sede a Milano, Alba Leasing conta oggi quasi 32 mila clienti attivi, soprattutto piccole e medie imprese, e una rete capillare di distribuzione e vendita costituita da circa 5.000 sportelli, compresi centri imprese e Gestori Corporate. Gli sportelli delle sole banche socie e convenzionate sono 4.677.

La Società opera nel settore del leasing finanziario, dove è presente con una vasta e diversificata gamma di prodotti e settori di operatività, e sta consolidando il suo posizionamento nel leasing operativo, dopo la significativa crescita nell'ultimo triennio.

La composizione del portafoglio, riferito alle nuove operazioni acquisite, conferma il leasing strumentale come prodotto di riferimento di Alba Leasing (46%), in leggero decremento rispetto allo scorso anno, seguito dal comparto immobiliare (34,2%), in crescita di quasi il 10% rispetto al 2022, dal targato (14,7%) e infine dall'aeronavale e ferroviario (5,1%).

La Società ha chiuso positivamente l'esercizio del 2023, con un utile lordo pari a 19,2 milioni di euro (+ 22,5% sul 2022), valore che rispecchia un contesto nazionale in ripresa, nonostante il contesto macroeconomico caratterizzato dagli elevati costi dell'energia, dalla scarsa reperibilità delle materie prime, dall'alta inflazione e dal verificarsi di eventi meteorologici avversi che hanno colpito alcune zone dell'Italia.

La Società ha registrato anche volumi di produzione record raggiungendo per la prima volta uno stipulato di 1 miliardo e 739 milioni di euro. Nel corso del 2023 Alba Leasing ha stipulato circa 9.000 contratti per un ticket medio di 183 mila euro, in aumento rispetto al valore dell'anno precedente.

A questo proposito, infatti, i conflitti in Ucraina e nel Medio Oriente, con il conseguente innalzamento dei costi delle materie prime e l'aumento dell'inflazione, nonché gli eventi atmosferici avversi che hanno colpito diverse zone dell'Italia nell'anno 2023 con le successive emanazioni di dichiarazioni di stato di emergenza da parte del Consiglio dei Ministri (moratorie), ha condotto la Società ad effettuare delle valutazioni prudenziali e conservative che hanno comportato una particolare attenzione ai clienti in stato performing che potrebbero essere impattati da tali situazioni.

I valori di Albaleasing

Cambiamento

Sostenibilità

Imprenditorialità

Centralità del cliente

**Partecipazione
alla comunità**

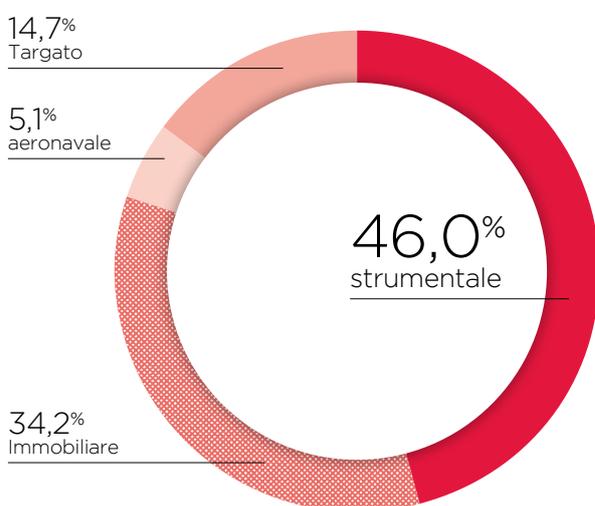
Competenza

L'offerta di Alba Leasing prevede:

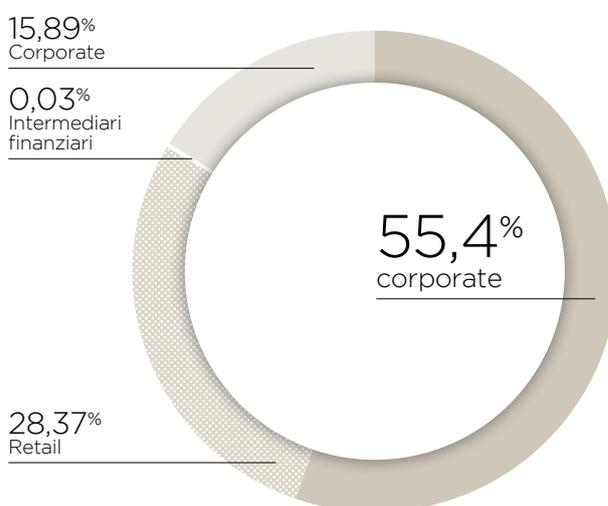
- **leasing strumentale:** consente l'acquisto di beni, impianti e macchinari per le imprese di ogni settore e dimensione;
- **leasing targato:** riservato a imprese e professionisti per l'acquisto di ogni genere di veicolo;
- **leasing immobiliare:** finalizzato al finanziamento integrale di immobili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

La composizione del portafoglio della Società è riportata nei grafici sottostanti.²

Portafoglio prodotti per settore (%)



Clienti per segmento (%)



Distribuzione geografica del prodotto



Nel corso del 2023 Alba Leasing ha completato con successo la fase di take-out dell'operazione di cartolarizzazione denominata Alba 13 con sottostante un portafoglio di crediti performing, per un valore di 1,2 miliardi di euro. Questa operazione rappresenta un passo importante per la Società nel perseguire la sua missione di supporto alle PMI e alle Mid-cap italiane, offrendo loro opportunità innovative di investimento e sviluppo attraverso il leasing.

² Le percentuali si riferiscono al valore totale del portafoglio (al netto del leasing operativo) dove per portafoglio si intende il valore totale dei contratti stipulati nel corso del 2023.

Gestione della catena di fornitura

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

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

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

- **fornitore convenzionato:** attualmente consta di 13 nominativi che coprono i settori della meccanica (8), dell'efficientamento energetico (3), delle macchine da stampa flessografiche (1) e della mobilità (1). I fornitori sono legati ad Alba Leasing da una convenzione commerciale che consente loro sia di segnalare, che di promuovere e collocare direttamente operazioni su propria clientela, in base a determinate condizioni pattuite. A questi, si aggiungono anche i fornitori convenzionati per il leasing operativo.
- **fornitore in white-list:** sono complessivamente 52 fornitori che operano in 11 settori industriali distinti (meccanico, elettromedicale, confezionamento, legno, plastica, vetro, strumentazioni di misura, carta, movimentazione interna, alimentare, macchine operatrici). Sono fornitori di macchinari e impianti riconosciuti tra i più importanti a livello nazionale ed europeo. Non sono legati da alcuna convenzione diretta, ma le operazioni di leasing finanziario con fornitore in white-list possono godere di un percorso valutativo più rapido in quanto è presente sul fornitore un giudizio pre-consolidato, che rappresenta già una garanzia di qualità.

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

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

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

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

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

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

Il nostro approccio alla sostenibilità

L'intensa spinta politica e regolatoria dell'Unione Europea, che ha introdotto o pianificato diverse normative con obblighi crescenti verso i principali attori economici e sociali, a partire dalle imprese, intende promuovere investimenti sostenibili sotto l'aspetto ambientale e sociale, con un ruolo di primo piano della finanza. Quest'ultima diventa pertanto attore chiave in questo percorso, sia in termini di crescita del volume degli investimenti ESG, sia di caratteristiche di resilienza degli stessi. Il settore del leasing, oggi più che mai, svolge quindi un ruolo significativo per lo sviluppo di un'economia sostenibile, candidandosi a essere facilitatore della transizione economica sostenibile, circolare e digitale, offrendo la possibilità di utilizzare beni di ultima generazione, progettati e prodotti con tecnologie sempre più efficienti nell'utilizzo di risorse.

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

In questo scenario, Alba Leasing vuole essere un partner chiave del tessuto imprenditoriale italiano affiancandolo nella realizzazione di progetti di ripresa, crescita e sviluppo, con soluzioni finanziarie e commerciali innovative e sostenibili, supportando il cambiamento in chiave sostenibile.

La Politica di Sostenibilità dichiara l'impegno di Alba Leasing sui temi ESG. Identifica infatti i valori e principi orientati alla tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza, delle persone e delle comunità, che si integrano nelle attività di business, così come nel piano industriale della Società.

La Politica di Sostenibilità si articola in quattro principali sezioni:

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

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

Le attività di business e le pratiche sostenibili e responsabili di Alba Leasing forniscono un contributo concreto al raggiungimento di 6 dei 17 Sustainable Development Goals fissati nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



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



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



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



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



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



SDG 5 Parità di genere Essere una Società che garantisce la parità di genere e adotta politiche atte a rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, significa lavorare alla piena realizzazione del talento di tutte le nostre lavoratrici e lavoratori. Anche per il 2023 Alba Leasing ha scelto di aderire alla Carta "Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere" promossa da ABI e volta a elevare il valore della diversità di genere come risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutta l'azienda. La Società, ha inoltre sottoscritto il Protocollo d'Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e il Presidente dell'Associazione Bancaria Italiana per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica.

Aggiornamento dell'analisi di materialità

L'analisi di materialità è l'esercizio che annualmente consente ad Alba Leasing di mettere a fuoco e a ripensare gli aspetti di sostenibilità che più rappresentano il percorso di crescita e le priorità degli stakeholder, e che permette di completare la lettura della Società e dell'evoluzione del contesto in cui opera.

I temi materiali sono l'esito di questo processo e rappresentano una chiave di lettura delle attività, ma anche uno strumento a supporto della strategia di business, che facilita la coerenza tra gli obiettivi di crescita societaria e quelli di sviluppo sostenibile. Rappresentano il quadro delle questioni che meglio sintetizzano le esternalità delle attività di Alba Leasing, gli impatti sull'ambiente, sull'economia e sulla società e gli ambiti di impegno che derivano dalla visione di impresa.

Il processo di analisi di materialità di Alba Leasing 2023 è stato sviluppato seguendo le linee guida definite dai GRI Universal Standards 2021, in particolare modo dal "GRI 3: Material Topics 2021", ed è stato un importante momento per approfondire e integrare gli impatti che derivano dall'operato della Società. Nel farlo, quest'anno sono stati coinvolti soggetti interni ed esterni all'azienda, sia in fase di identificazione degli impatti, sia di valutazione.

In particolare, il primo passo del processo ha permesso di ampliare e rivedere, partendo da quella individuata nel 2022, la lista di impatti positivi e negativi, reali e potenziali, verso ambiente, economia e società. Per farlo, il team sostenibilità ha coinvolto:

- le funzioni interne, attraverso incontri individuali, con l'obiettivo di far emergere i principali ambiti di intervento e quindi per meglio comprendere e mappare gli impatti della Società;
- quattro esperti, al fine di raccogliere viste diverse sul settore e sui suoi impatti.

Una volta stilata la lista completa degli impatti, attraverso una survey dedicata questi sono stati valutati in termini di rilevanza su una scala da 1 a 5 tenendo conto della scala, quindi del beneficio generato o della sua gravità; l'ambito, ovvero la portata dell'impatto; l'irrimediabilità dell'impatto e infine la probabilità di accadimento, nel caso di impatti negativi potenziali. A tale invito hanno risposto 60 stakeholder appartenenti a diverse categorie: clienti, dipendenti, organi sociali, territorio e comunità locali, azionisti, fornitori, associazioni di categoria ed esperti sui temi di sostenibilità. Dall'elaborazione e dall'analisi dei risultati sono emersi i temi riportati nella tabella sottostante, in ordine di rilevanza.

Questo processo ha permesso di dare una priorità agli impatti consentendo alla Società di agire per mitigarli o accrescerli, oltre che per determinare le tematiche materiali da rendicontare poi all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria 2023. Ne è risultato un perimetro di materialità composto da sei tematiche materiali, ciascuna delle quali espressione di impatti positivi e/o negativi, riportati nel grafico seguente già in un ordine di rilevanza.

L'esito del processo dà continuità al percorso e ai risultati ottenuti dagli esercizi precedenti, andando ad arricchire e in alcuni casi ad accorpate, l'interpretazione e i contenuti che stanno alla base della definizione dei temi materiali e che, nella loro accezione di impatto, contribuiscono ad indirizzare la strategia della Società in un'ottica di rischi e opportunità.

Tra le principali differenze rispetto all'esercizio 2022, si evidenzia:

- un passaggio alla lettura dei temi Data privacy e Diversity e inclusion come impatti, collegandoli rispettivamente ai più ampi temi della *Tutela dei diritti individuali delle persone e del Benessere dipendenti*;
- una diversa interpretazione dei temi *Innovazione digitale e Innovazione dell'offerta e Qualità del servizio*, oggi leggibili all'interno di *Contributo allo sviluppo sostenibile e alla competitività delle PMI e Diffusione del servizio di leasing*;
- l'eliminazione di due temi quali la *Salute e sicurezza* - considerando la non significatività per il business di Alba Leasing - e la *Qualità del credito* in quanto ritenuto un impatto finanziario, tipologia di impatto non mappato all'interno dell'analisi di materialità 2023.

Tema materiale	Impatti valutati	Aspetti del Decreto 254/16	Capitolo di riferimento
Tutela dei diritti individuali delle persone	Possibile perdita delle informazioni sensibili acquisite (-) Benessere dei dipendenti (+)	Sociale	Rispetto dei Diritti umani Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti
Gestione e valorizzazione dei dipendenti e della rete di vendita	Possibile perdita di attrattività dell'azienda (-) Crescita di competenze specifiche (+)	Personale	Aspetti legati alla gestione del personale: crescita e tutela dei dipendenti
Gestione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset	Impronta carbonica dei beni offerti in leasing (-) Impronta carbonica delle attività dell'azienda (-) Efficienza energetica e sicurezza degli asset immobiliari (+)	Ambientale	Aspetti legati alla gestione dell'ambiente: responsabilità e innovazione
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	Possibili fenomeni di corruzione e riciclaggio (-)	Lotta alla corruzione	Etica del business Rispetto dei diritti umani

Segue

Contributo allo sviluppo sostenibile e alla competitività delle PMI	Sostegno alle imprese che promuovono innovazione di prodotto, di processo e R&D (+)	Sociale	Aspetti sociali: responsabilità verso i clienti e le comunità
	Accompagnamento allo sviluppo sostenibile delle imprese (+)		
	Mantenimento della competitività delle PMI (+)		
	Continuità operativa delle PMI (+)		
Diffusione dei servizi di leasing	Accessibilità ai servizi di leasing (+)	Sociale	Aspetti sociali: responsabilità verso i clienti e le comunità
	Contributo alla cultura finanziaria (+)		

I principali stakeholder di Alba Leasing

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

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



Strumenti di dialogo con gli stakeholder

La creazione di opportunità di coinvolgimento degli stakeholder è un elemento chiave della cultura e del modo di fare impresa di Alba Leasing: aiuta a creare fiducia, migliorare i processi e porta a una crescita condivisa. Per questo la Società ricerca un costante e trasparente dialogo con i propri portatori di interesse attraverso canali e strumenti dedicati.

In particolare, negli ultimi anni ha rafforzato la propria presenza sui canali digitali e gli strumenti di comunicazione verso i clienti. Tra questi:

- newsletter mensile, destinata a circa 20.000 iscritti;
- call center, utile a rispondere tempestivamente alle richieste di clienti attuali e potenziali;
- servizio di call center, messo a disposizione dei clienti che necessitano di assistenza, ma anche a potenziali nuovi clienti che richiedano un preventivo e che preferiscono non utilizzare il form presente online;
- sezione dedicata sul proprio sito internet, che consente ai clienti di orientarsi tra i diver-

si strumenti predisposti da Alba Leasing, oltre che di essere aggiornati sulle normative emesse a livello governativo e di accedere alle FAQ relative alle moratorie.

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

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

Alba Leasing al fianco delle Banche socie

Alba Leasing ha partecipato ad alcune iniziative promosse dalle banche socie al fine di rafforzare

sinergie comuni e valorizzare le opportunità di mercato.

Alba Leasing ha preso parte a due eventi formativi di Banco BPM finalizzati a promuovere la locazione finanziaria e a presentare ai 300 responsabili di Centri Imprese e Reti Business l’avvio

di una nuova iniziativa commerciale rivolta a 7.000 aziende.

Alba Leasing ha poi incontrato nell’ambito del Roadshow Imprese organizzato da Bper Banca, suddiviso in sei tappe da Nord a Sud dell’Italia, la rete vendita della banca socia.

Modello di organizzazione e gestione

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

- Organi Sociali responsabili del Governo della Società;
- Organi di Gestione: Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Comitati, ovvero Organi collegiali interdisciplinari, che supportano gli Organi Sociali e di Gestione nell’attività di coordinamento, pianificazione e controllo;
- Strutture Organizzative, con missione ed attività coerenti con gli obiettivi aziendali.

Organi sociali

Consiglio di Amministrazione

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

La politica di ingaggio per la selezione dei membri dell’Organo con funzione di Supervisione

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

Composizione quantitativa del CdA

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

- 7 membri, nel caso in cui la compagine sociale sia formata da non più di 5 Soci fra loro non collegati e che siano titolari, ciascuno, di più del 5% del capitale sociale della Società, ovvero;
- superiore a 7 e fino a 10 membri, nel caso in cui la compagine sociale sia formata da più di 5 Soci fra loro non collegati che siano titolari, ciascuno, di più del 5 per cento del capitale sociale della Società, fermo restando che in tal caso l'incremento del numero di membri del Consiglio di Amministrazione 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.

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

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

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

Composizione qualitativa del CdA

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

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

Inoltre, devono essere presenti:

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

Competenze professionali

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

- > attività di amministrazione, controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- > attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura, complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Società;
- > attività professionali svolte in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività dell'Intermediario finanziario; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e prevalente nei settori sopra richiamati;
- > attività di insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia in materie giuridiche o economiche o in altre materie funzionali alle attività proprie del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- > funzioni direttive, dirigenziali o di vertice svolte presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui si svolgevano tali funzioni abbia dimensioni e complessità comparabile con quelle della Società.

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

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

Eterogeneità

Un adeguato grado di diversificazione in termini di età, genere e provenienza geografica, favorisce, tra l'altro, la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Società. La diversificazione può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche, senza tuttavia pregiudicare il principio della partecipazione attiva di tutti gli esponenti ai lavori e decisioni consiliari. A tal fine, ogni componente deve essere in grado di analizzare e formulare valutazioni sul complesso delle materie trattate e delle decisioni assunte in Consiglio. A tale proposito, all'interno del Consiglio di Amministrazione, il numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato deve essere pari ad almeno un terzo. Come già detto, la

composizione ideale del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing prevede almeno 2 (due) componenti appartenenti al genere meno rappresentato.

Indipendenza

All'interno del Consiglio di Amministrazione devono essere presenti soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale – anche a presidio dei conflitti di interesse –, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Gli stessi devono, inoltre, possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 13 del DM 169/2020 e dall'art. 15 dello Statuto. Come già evidenziato, la composizione ideale del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing, considerati i requisiti previsti dallo Statuto e dalla normativa di riferimento, nonché sulla base della dimensione e complessità operativa della Società stessa, prevede almeno n. 2 (due) componenti indipendenti. Al fine di evitare operazioni nelle quali vi siano situazioni di conflitto di interessi o di interessi personali degli amministratori, la Società ha inoltre adottato una specifica "Politica conflitto di interesse e Interlocking", che indica le norme in tema di conflitto di interessi applicabili alla Società, gli ambiti in cui possono presentarsi situazioni di conflitto di interesse nella operatività della Società e dispone le misure da adottare per l'eventualità che si presentino conflitti.

In particolare, il soggetto in posizione conflittuale deve dichiarare la presenza del conflitto di interessi, astenendosi dalla fase di assunzione di determinazioni, delibere e atti amministrativi in genere, concernenti l'operazione in conflitto. Pertanto, se il soggetto è in posizione conflittuale, la deliberazione è assunta dall'Organo a natura collegiale, senza la partecipazione del soggetto in conflitto.

Esecutività

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

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

Nell'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, è presente un membro esecutivo, che ricopre il ruolo di Amministratore Delegato.

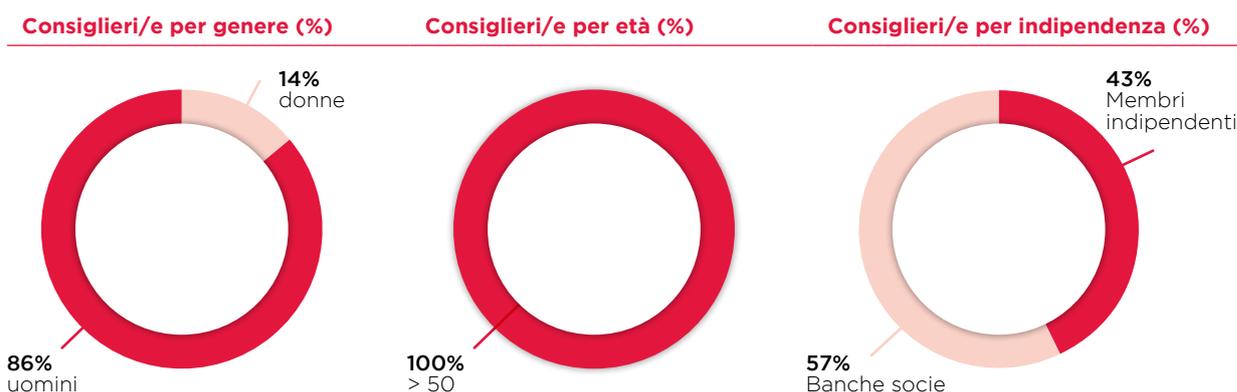
Limiti al cumulo degli incarichi

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

Composizione del CdA per genere (n.)	2021	2022	2023
Consiglieri	7	7	7
<i>Di cui uomini</i>	6	6	6
<i>Di cui donne</i>	1	1	1

Composizione del CdA per fascia di età (n.)	2021	2022	2023
<30	0	0	0
tra 30 e 50	2	1	0
>50	5	6	7

Competenze consiglieri	business bancario e finanziario	giuridico economico e commerciale	Governance e rischi	strategia e relazioni istituzionali	IT e nuove tecnologie
	7/7	7/7	7/7	7/7	6/7



Al 31 dicembre 2023, i membri del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing ricoprono mediamente 2 ulteriori incarichi in altre società o enti, mentre i membri del Collegio Sindacale mediamente ne ricoprono 9.

Collegio Sindacale

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

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

Organi di Gestione

Gli Organi di Gestione, ovvero Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e danno attuazione agli indirizzi strategici e alle politiche di governo approvate dall'organo con funzione di supervisione strategica.

Tali Organi si avvalgono di uno strutturato sistema di deleghe, sull'esercizio delle quali gli Organi delegati sono chiamati a riferire ai sensi dell'art. 2381 del codice civile, almeno semestralmente, al Consiglio di Amministrazione.

Comitati interni

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

- Comitato Controlli Interni, che monitora il profilo di rischio della Società e gli interventi di adeguamento intrapresi atti a garantire - nel continuo - la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni;

- Comitato di Direzione, soggetto proponente nei confronti dell'organo deliberante che coordina e indirizza i programmi aziendali di trasformazione;
- Comitato di Sostenibilità, il quale assolve a funzioni istruttorie di natura propositiva e consultiva nelle valutazioni e decisioni che si riferiscono alle tematiche ESG;
- Comitato Crediti, che delibera la concessione di finanziamenti nell'ambito delle facoltà delegate dal Consiglio di Amministrazione;
- Comitato Commerciale, che verifica il conseguimento degli obiettivi commerciali, analizza la filiera distributiva e propone innovazione dell'offerta in termini di nuovi prodotti o nuovi mercati;
- Comitato di Crisi (Gestione ordinaria), organo tecnico con potere consultivo e informativo creato nell'ambito dei processi di gestione della *Business Continuity*;
- Comitato di crisi (Gestione in emergenza), organo tecnico con potere consultivo e informativo creato nell'ambito dei processi di gestione della *Business Continuity*, che si riunisce in seduta straordinaria su convocazione del *Crisis Manager*.

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

Il Comitato Controlli Interni è composto dai seguenti membri stabili: i) membro indipendente del Consiglio di Amministrazione; ii) Responsabile Funzione *Internal Audit*; iii) *Chief Risk Officer*; iv) *Compliance Manager*. Il Presidente del Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione tra i componenti del Comitato dotati di indipendenza.

Politica di remunerazione

La remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Top Management riflette le indicazioni contenute nella Politica di Remunerazione vigente, che ha efficacia per l'annualità 2023.

La Politica persegue le finalità di:

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

La remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, compresi gli amministratori investiti di particolari cariche, è deliberata dall'Assemblea dei Soci. La suddivisione dell'ammontare complessivo così deliberato è operata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, così come previsto dallo Statuto della Società. Il Consiglio di Amministrazione - a seguito di espressa autorizzazione in tal senso da parte dell'Assemblea dei Soci - può stabilire assegnazioni ai membri del Board, allineate alle prassi di mercato, finalizzate allo svolgimento delle funzioni attribuite. Il Consiglio di Amministrazione definisce la remunerazione riconosciuta agli Organi di Gestione. Il Direttore Generale definisce quella dei dirigenti, fatta eccezione per i responsabili delle funzioni di controllo, per i quali è competente il Consiglio di Amministrazione.

L'U.O. Risorse Umane e Servizi Generali monitora, con cadenza annuale, l'applicazione delle politiche di remunerazione anche in ordine alla loro ricaduta e ai loro effetti sul cosiddetto "Gender Pay Gap". Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del riesame periodico, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

Il Direttore Generale, in conformità alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della pianificazione strategica e del budget annuale, definisce i piani di remunerazione e/o incentivazione. È inoltre cura del Direttore Generale portare all'attenzione del Consiglio

di Amministrazione l'aggiornamento delle Politiche, con cadenza annuale. L'informativa inerente alle politiche verrà portata all'attenzione dell'Assemblea dei Soci, sempre con cadenza annuale. Il sistema è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciato, in funzione dell'attività svolta nelle diverse aree funzionali e delle responsabilità, sulla base delle seguenti componenti: remunerazione fissa e remunerazione variabile.

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

Remunerazione fissa

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

Remunerazione variabile

L'ammontare complessivo della retribuzione variabile destinata al personale dipendente sarà direttamente correlato ai risultati effettivamente conseguiti. La remunerazione variabile destinata al Personale più rilevante e ai Responsabili di Unità Organizzativa/Uffici ("il Management") è costituita da un sistema premiante legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, definito in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, determinati su base annuale nell'ambito della programmazione di budget e su target commerciali, reddituali, di contenimento dei costi e di rischiosità. A partire dal 2023, il sistema premiante, definito in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, inclusi quelli relativi alla finanza sostenibile, promuove comportamenti volti al raggiungimento di obiettivi ambientali, sociali e di *governance* (ESG).

Tali obiettivi sono sia qualitativi sia quantitativi, determinati da target commerciali, reddituali, di contenimento dei costi e di rischiosità e che comprendono, ove possibile, quelli relativi alla sostenibilità, con specifico riferimento alla gestione delle risorse e alla qualità della vita lavorativa. La determinazione puntuale degli obiettivi quantitativi e dei criteri di calcolo compete annualmente al Direttore Generale, su proposte elaborate dai responsabili di ciascuna Direzione e Servizi.

Struttura organizzativa

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale. L'Amministratore Delegato cura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

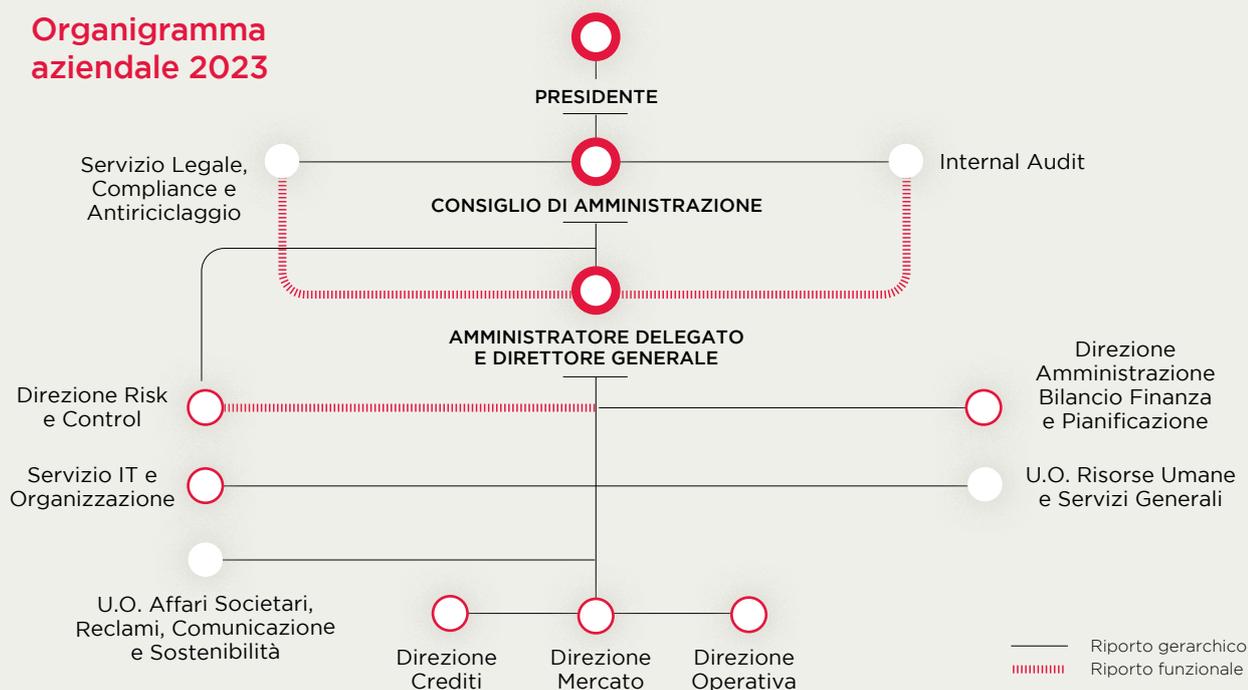
All'Amministratore Delegato spetta la rappresentanza della Società nei limiti dei poteri conferiti e ha il compito di predisporre gli indirizzi strategici aziendali da sottoporre a deliberazione del Consiglio di Amministrazione e alla successiva approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci.

L'Amministratore Delegato esercita i poteri decisionali ed operativi conferitigli dallo Statuto di Alba Leasing e dal Consiglio di Amministrazione. Tali poteri potranno essere in parte delegati. Inoltre, all'Amministratore Delegato vengono assegnate sia la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale e di budget, sia la gestione complessiva del business.

Il Direttore Generale fa capo, nell'esercizio delle proprie funzioni, all'Amministratore Delegato. Il Direttore Generale, su richiesta dell'Amministratore Delegato, dà esecuzione alle deliberazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione, dando altresì esecuzione alle direttive impartite dall'Amministratore Delegato.

Le funzioni di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono svolte dalla medesima persona fisica.

Organigramma aziendale 2023



Presidio sui temi di sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione approva il Codice Etico e i suoi aggiornamenti nonché le linee strategiche, e indirettamente del presidio degli impatti collegati ai temi materiali, e le politiche in materia di sostenibilità (ESG). Annualmente approva inoltre la Dichiarazione Non Finanziaria, garantendo che la stessa sia redatta e pubblicata in conformità alla vigente normativa. Nell'esercizio di questi compiti il Consiglio è supportato in particolare dal Comitato di Sostenibilità, composto dalle principali prime linee aziendali, che ha il compito di assistere il Consiglio con funzioni istruttorie di natura propositiva e consultiva nelle valutazioni e decisioni che si riferiscono alle tematiche ESG (Environmental, Social e Governance) e, ai fini del perseguimento del successo sostenibile dell'azienda, al piano di sostenibilità della Società.

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

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

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

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

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

La Società ha avviato le attività volte al recepimento della CSRD e in tale contesto sta valutando gli adeguamenti necessari per un miglior presidio delle attività.

Nel 2023 il Comitato si è riunito 10 volte dibattendo e/o deliberando su questioni inerenti alla sostenibilità, tra queste:

- iniziative di Responsabilità Sociale d'Impresa 2023 "Alba per il Sociale";
- piano Triennale di sostituzione del parco auto;
- percorso di assessment volto a valutare il posizionamento aziendale rispetto alla Certificazione Parità di Genere e ad impostare le attività per colmare i gap;
- piano progetti rischi climatici e ambientali di Banca d'Italia;
- analisi del grado di maturità digitale e di attenzione ai temi della sostenibilità della clientela;
- iniziative commerciali Green;
- vaglio preliminare delle iniziative di liberalità da sottoporre all'Organo Amministrativo;
- presentazione delle attività previste per l'adeguamento alle richieste della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD);
- programma BEI Green Gateway;
- rendicontazione e misurazione dei valori e dei rischi volto a sviluppare idonee misure per i valori e le dimensioni dei rischi della sostenibilità insiti nei processi di business e nelle iniziative societarie;
- presentazione dei risultati dell'analisi di materialità 2022 e avvio delle attività per l'aggiornamento dell'analisi 2023;
- presentazione del Reporting Handbook, un manuale di rendicontazione contenente informazioni utili per la raccolta, il consolidamento e la validazione di dati e indicatori ESG;
- presentazione delle risultante della campagna green sviluppata nell'ambito dell'iniziativa RePowerEU.

Nel 2023 si sono tenute 18 riunioni del Consiglio di Amministrazione, in 6 delle quali sono stati trattati, tra l'altro, anche argomenti in ambito ESG, tra i quali l'aggiornamento della materialità, l'approvazione della Dichiarazione Non Finanziaria e il piano d'azione per l'integrazione dei rischi climatici e ambientali di Banca d'Italia.

Le scelte di sostenibilità premiano Alba Leasing anche nel 2023

Per il secondo anno consecutivo, Alba Leasing è rientrata nella classifica delle aziende Leader della sostenibilità 2023, iniziativa promossa dal Sole 24 Ore, in collaborazione con la società di analisi Statista, che premia le 200 aziende che si sono distinte per aver rendicontato nel modo più efficace, completo e trasparente i loro progressi sulle tematiche ESG. L'analisi ha valutato i documenti di sostenibilità di circa 1.500 aziende potenzialmente rilevanti, oltre alle autocandidature, sulla base

di 30 KPI per ogni macroarea di analisi ESG, tra i quali l'ambito energetico, le emissioni e i rifiuti, gli aspetti legati alle persone come il welfare, la diversità, le retribuzioni, il turnover, e quelli più orientati alla trasparenza e alla sostenibilità economica.

La Società è stata inoltre premiata nell'ambito dei LC Sustainability Awards 2023, un evento organizzato da LC Publishing Group in collaborazione con altri partner, che premia le aziende che si sono distinte per il loro impegno per la sostenibilità. Alba Leasing è stata premiata nella categoria Banking and Finance in particolar modo per l'iniziativa

"RePowerEU" indirizzata al tema della produzione di energia da fonti rinnovabili, con il duplice scopo di conciliare la crescente necessità di risparmio di costi energetici con la completa sostenibilità ambientale. Sempre nel 2023, è stata assegnata ad Alba Leasing la ESG IDENTITY - IGI COMPANY, un riconoscimento alle aziende che accettano la sfida dell'Integrated Governance Index, progetto scientifico sviluppato da ETicaNews che attesta la capacità dell'azienda di esporsi sui temi di sostenibilità e segnala l'attivazione di un percorso serio di trasformazione ed evoluzione in chiave ESG della propria Identità.

Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

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

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

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

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

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

Principali rischi legati ad aspetti non finanziari

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

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

Segue

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

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

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

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

Piano rischio climatico e ambientale

Un'attenzione specifica è stata dedicata, sin dall'inizio del 2023, all'ambito dei rischi climatici e ambientali, per i quali la Società ha presentato nei CdA di febbraio e marzo 2023 la documentazione di analisi predisposta dal risk management, anche al fine di rispondere alla Banca d'Italia che ha richiesto un piano di lavoro relativo a questi rischi.

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

Per quanto concerne i clienti, rappresentati da imprese con diverse dimensioni (prevalentemente medio-piccole), la Società ha acquisito uno "score" da un info-provider che ha già predisposto e testato una metodologia adeguata.

Lo score è arricchito da un corredo informativo di dettaglio che permette una buona comprensione dei modelli e delle variabili esplicative. È volontà delle strutture interne non limitarsi ad

una mappatura del portafoglio impieghi ma acquisire anche conoscenze e confidenza con metriche del tutto nuove, nella consapevolezza che la strada per un'adeguata comprensione del fenomeno potrebbe essere non breve. Il piano di lavoro prevede infatti che, nel 2024, venga effettuata un'analisi da parte della struttura di monitoraggio crediti, al fine di implementare l'utilizzo di nuovi indicatori nel controllo rischi di credito.

Considerando invece i beni oggetto dei contratti di leasing, l'esperienza sin qui maturata dimostra che il percorso è complicato dall'apparente indisponibilità di dati e di benchmark. Infatti:

- > per i beni immobiliari è disponibile la classe energetica,
- > per i beni targati, l'informazione relativa all'emissione di CO₂ è reperibile facilmente sulle auto, meno sui veicoli commerciali, per nulla sui veicoli industriali,
- > per i beni strumentali non esiste oggi uno standard di facile accesso per la misurazione delle caratteristiche di ecosostenibilità del bene.

In generale, si nota l'assenza di benchmark e di prassi in materia. La constatazione che il panorama delle imprese italiane e di immobili

sia soggetta a elevati rischi (o comunque, come nel caso degli immobili, ricadere in categorie "no green") porta a dire che nei prossimi anni il concreto utilizzo delle nuove informazioni nei processi operativi, segnatamente, credito e commerciale, dovrà avvenire contestualmente ad un'evoluzione nelle prassi di mercato che dovrà essere oggetto di costante monitoraggio.

Nel corso del 2023 Alba Leasing ha collaborato, insieme ad altre società di leasing, all'elaborazione delle Linee Guida Assilea "Valutazione dei fattori di rischio climatico e ambientale dei beni in leasing", un documento di natura tecnico-metodologica che indica, a partire dalle Aspettative di Vigilanza pubblicate da Banca d'Italia l'8 aprile 2022, alcune linee guida per le attività necessarie alla identificazione e alla valutazione dei fattori di rischio Climatico Ambientale dei beni in leasing. Il documento vuole essere un esempio teorico-pratico di come si possa affrontare con approccio strutturato l'analisi e la definizione del rischio Climatico Ambientale per i beni in leasing attraverso l'identificazione dei fattori di rischio e la definizione di dati e indicatori per la misurazione del profilo di rischio.

Attività di Internal Audit

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

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

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

HIGHLIGHTS 2023

- 7 sessioni formative sul tema dell'antiriciclaggio
- Nessuna sanzione e/o provvedimenti non monetari sulla compliance a leggi o regolamenti di carattere socioeconomico
- Nessuna segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza



Etica del business

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

Integrità e trasparenza nella conduzione del business

Integrità, trasparenza e responsabilità sono i principi fondanti del sistema di governance di Alba Leasing. I principi e gli indirizzi per una sana e corretta gestione, in conformità alla normativa vigente e con particolare riferimento alle tematiche di antiriciclaggio e anticorruzione, sono assicurati dal Modello Organizzativo 231 e dal Codice Etico.

Un'apposita Procedura Whistleblowing consente di raccogliere segnalazioni su illeciti civili, penali, amministrativi e/o contabili, violazioni di disposizioni europee e nazionali oltre che comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico di cui al D. Lgs. n. 231/01, che possono pervenire da:

- membri degli organi sociali della Società (Assemblea dei Soci, CdA, Collegio Sindacale, ecc.);
- personale dipendente e collaboratori, a diverso titolo, della Società;
- lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- soggetti esterni alla Società che siano con essa in rapporti di affari (come, ad esempio, i Fornitori, i Clienti o i Business Partner).

Le violazioni possono essere segnalate attraverso tre distinti canali:

1. il canale di segnalazione interno;
2. il canale di segnalazione esterno (ANAC);
3. la divulgazione pubblica.

Il canale di segnalazione interno costituisce la prima scelta da parte dei Segnalanti.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- in forma scritta con uno dei seguenti strumenti alternativi:
 - > servizio postale ordinario o posta interna;
- via web, mediante l'accesso diretto al link dedicato ovvero accedendo all'applicativo informatico attraverso il website aziendale;
- in forma orale:
 - > sistema di messaggistica vocale mediante l'accesso diretto al link dedicato ovvero accedendo all'applicativo informatico attraverso il website aziendale.

Tutti i canali di segnalazione:

- > tutelano la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia;
- > garantiscono la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- > consentono al segnalante di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori.

In materia di antiriciclaggio, Alba Leasing è dotata di un presidio organizzativo, inserito nel sistema dei controlli interni della Società come funzione di controllo di secondo livello con un'impostazione *risk based*, che è responsabile: (i) dell'aggiornamento dell'impianto normativo interno, (ii) della collaborazione con le strutture business della Società per le attività di adeguata verifica, della valutazione preventiva delle operazioni con clientela a rischio alto, (iii) del monitoraggio nel continuo delle posizioni ad alto rischio, (iv) dell'identificazione di operazioni sospette o a rischio, anche attraverso apposite procedure informatiche e controlli sul data *warehouse* aziendale, e relativa comunicazione all'UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia), (v) dell'inoltro tramite il portale Infostat delle Segnalazioni Anti-Riciclaggio Aggregate (c.d. S.A.R.A.) ossia delle aggregazioni dei dati riguardanti, *inter alia*, il mezzo di pagamento utilizzato, l'ubicazione della dipendenza dell'intermediario segnalante, il settore di attività economica e la residenza del cliente, (vi) della gestione delle adeguate verifiche in presenza di società fiduciaria nella compagine societaria del cliente e, infine, (vii) dell'organizzazione e gestione di sessioni formative in favore delle strutture aziendali interessate dalla materia dell'antiriciclaggio.

La Società presidia il tema della prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria rafforzando, anno dopo anno, i propri presidi antiriciclaggio anche a fronte di adeguamenti alla normativa primaria, a quella emanata dalla Banca d'Italia, alle raccomandazioni dell'EBA (European Banking Authority), alle raccomandazioni provenienti da enti quali la già citata UIF e derivanti dalle esigenze emergenti in relazione all'alto tasso di digitalizzazione dei servizi.

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

Le politiche e le procedure anticorruzione sono state comunicate al 100% del Consiglio di Amministrazione e al 100% del Collegio Sindacale. Queste vengono inoltre comunicate ai partner commerciali all'atto del convenzionamento mediante apposita procedura operativa che costituisce parte integrante della convenzione stessa. Inoltre le politiche e le procedure anticorruzione sono state comunicate anche all'intera popolazione aziendale.

Nel 2023, il 100% della popolazione aziendale è stato formato sui temi relativi alla compliance e all'anticorruzione. Per quanto riguarda in particolare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale la formazione offerta è stata usufruita dal 100% dei Consiglieri e dei Sindaci.

Sempre nel corso dell'anno sono state organizzate 7 sessioni formative sul tema dell'antiriciclaggio rivolte alla Direzione Crediti, alla Direzione Mercato (sia la rete interna che quella esterna con riferimento all'agente in attività finanziaria Pafin, al principale mediatore Finint ed al Vendor Esprinet) ed alla Direzione Operativa sui temi (i) dei criteri di individuazione del titolare effettivo, (ii) delle fasi del riciclaggio, (iii) dell'analisi delle principali figure di reato in ambito antiriciclaggio, (iv) degli approfondimenti sui Quaderni dell'antiriciclaggio e (v) con riferimento alla materia di fiduciarie e trust.

Inoltre, è stata organizzata una sessione formativa con l'U.O. Contabilità e Fiscale, l'ufficio Contabilità Clienti e l'U.O. Crediti Problematici con riferimento alle fattispecie connesse ai bonifici esteri, ai terzi pagatori e alle società di money transfer e affini.

Infine, è stato inviato un documento riepilogativo delle regole in ambito AML da seguire per l'individuazione del titolare effettivo, diretto a tutti i rivenditori della rete Michelin a riporto dell'U.O. Vendor Solutions.

Dipendenti formati sui temi di compliance per inquadramento (%)	2021	2022	2023
Dirigenti	100%	100%	90%
Quadri	100%	62%	98%
Impiegati	97%	42%	100%

In seguito all'adozione del Programma Compliance Antitrust, Alba Leasing si è dotata di un Manuale Antitrust, che viene regolarmente aggiornato, nel quale sono individuati i comportamenti e le situazioni rilevanti ai fini del diritto della concorrenza. Inoltre, in coerenza con il "Programma" si è svolto l'annuale seminario di formazione, tenuto da un consulente esterno esperto in materia, rivolto alla Direzione Generale di Alba Leasing ed esteso anche ai soggetti maggiormente "sensibili" alla tematica antitrust.

Tra i temi affrontati, oltre ad una ricognizione sui principi generali ed in particolare sul ruolo dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, le differenti tipologie di accordi tra imprese (gli accordi leciti e illeciti), le eventuali sanzioni comminabili, una parte dell'intervento è stata dedicata al tema dell'integrazione, all'interno di modelli di business, tra sofisticati algoritmi e meccanismi di intelligenza artificiale con l'obiettivo di comprendere se l'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale possa comportare solo benefici in termini di monitoraggio in tempo reale dei prezzi dei concorrenti e di più ampia possibilità di scelta per la clientela, ovvero se, nel quadro della digitalizzazione dell'economia, si possano annidare rischi di coordinamento tacito o esplicito tra imprese o profili pregiudizievoli connessi alla natura ed ai meccanismi dell'intelligenza artificiale.

Inoltre, tenuto conto che il presupposto indispensabile per evitare la commissione di comportamenti che possano essere oggetto di sanzione da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, è quello di favorire una diffusa conoscenza delle tematiche a tutela della concorrenza ed un'approfondita consapevolezza da parte di tutti i dipendenti dei rischi antitrust legati alla propria attività, i contenuti della sessione formativa sono stati messi anche a disposizione di tutti i dipendenti, attraverso la intranet aziendale.

Per il 2023 non sono state registrate pene pecuniarie significative e sanzioni non monetarie per il mancato rispetto delle leggi e/o delle normative ambientali e di carattere socioeconomico, compresi quelli antitrust, antiriciclaggio e anticorruzione.

Approccio alla fiscalità

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

Tanto premesso, la Società:

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

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

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

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

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

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

Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto	2021	2022	2023
10. Interessi attivi e proventi assimilati	105.512	136.912	284.278
20. Interessi passivi e oneri assimilati	-15.320	-40.279	-189.168
40. Commissioni attive	28.149	29.613	31.501
50. Commissioni passive (al netto spese per reti esterne)	-21.439	-22.841	- 24.475
70. Dividendi e proventi simili	0	0	0
80. Risultato netto dell'attività di negoziazione	0	0	0
90. Risultato netto dell'attività di copertura	0	0	0
100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	0	0	0
<i>a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato</i>	0	0	-1.549
<i>b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva</i>	0	0	0
<i>c) passività finanziarie</i>	0	0	0
110. Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	0	0	0
<i>a) attività e passività finanziarie designate al fair value</i>	0	0	0
<i>b) attività e passività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value</i>	0	0	0
115. Risultato netto delle attività e passività finanziarie di pertinenza delle imprese di assicurazioni ai sensi dello IAS39	0	0	0
130. Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito relativo a:	-29.131	-31.650	-21.859
<i>a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato</i>	-29.131	-31.650	-21.859
<i>b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva</i>	0	0	0
135. Rettifiche/Riprese di valore nette di pertinenza delle imprese di assicurazione ai sensi dello IAS 39	0	0	0
140. Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	130	231	92

Segue

160. Premi netti	0	0	0
170. Saldo altri proventi/oneri della gestione assicurativa	0	0	0
230. Altri proventi/oneri di gestione	-4.447	-6.268	-2.757
250. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota di “utili/perdite da cessione”)	0	0	0
280. Utili (perdite) da cessione di investimenti	-834	86	-81
320. Utile (Perdita) delle attività operative cessate al netto delle imposte	-692	482	0
A. Totale valore economico generato	61.928	66.286	75.982
190 b. Altre spese amministrative (al netto imposte indirette e elargizioni/liberalità ed oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi) (*)	14.932	14.840	16.158
Valore economico distribuito ai Fornitori (*)	14.932	14.840	16.158
190 a. Spese per il personale (incluse le spese per le reti esterne - ad es. agenti, promotori finanziari) (-)	27.963	30.654	31.153
Valore economico distribuito a dipendenti e collaboratori	27.963	30.654	31.153
340 Utile (perdita) d'esercizio di pertinenza di terzi	0	0	0
Valore economico distribuito a terzi	0	0	0
Utile attribuito agli Azionisti	0	0	0
Valore economico distribuito ad azionisti	0	0	0
190 b. Altre spese amministrative: imposte indirette e tasse (-)	890	1.064	824
190 b. Altre spese amministrative: oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi (-)	0	0	0
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)	323	414	1.228
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione centrale e periferica	1.213	1.478	2.052
190 b. Altre spese amministrative: Elargizioni/liberalità	787	212	246
190 b. Altre spese amministrative: progetti ambientali	0	0	
Utile assegnato al fondo di beneficenza	0	4	4
Valore economico distribuito a collettività e ambiente (*)	787	216	250

Segue

B. Totale valore economico distribuito	44.895	47.188	49.613
200. Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	618	1.091	5.528
<i>a) impegni e garanzie rilasciate</i>	227	664	4.753
<i>b) altri accantonamenti netti</i>	391	428	775
210. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	2.470	2.200	2.131
220. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	3.438	801	762
250. Utili (perdite) delle partecipazioni (per la quota componente valutativa: "svalutazioni/rivalutazioni" "rettifiche di valore da deterioramento/riprese di valore", "altri oneri e proventi")	0	0	0
260. Risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali	0	0	0
270. Rettifiche di valore dell'avviamento	0	0	0
300. Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alla variazione delle imposte anticipate e alla variazione delle imposte differite)	3.206	4.635	6.472
Risultato destinato a riserve	7.301	10.371	11.476
C. Totale valore economico trattenuto	17.033	19.098	26.369

HIGHLIGHTS 2023

- Realizzata la prima operazione di leasing 'sustainability linked' italiana con una realtà leader a livello mondiale nel suo settore
- Il 21% dei contratti sottoscritti dal 2010 ad oggi, sono con imprenditrici donne
- Oltre 1.200 contratti attivi verso aziende del settore culturale e della creatività per 193 milioni di euro di stipulato

Aspetti sociali: responsabilità verso i clienti e le comunità

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

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

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

Il processo di erogazione del credito

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

Tra gli elementi di valutazione che contribuiscono alla definizione del merito creditizio e che possono costituire una premialità vi è il settore di appartenenza del cliente. La Società privilegia, infatti, le imprese orientate all'innovazione di prodotto, di processo e all'investimento in ricerca e sviluppo³, e impone alcune limitazioni su beni o tipologie di prodotto rischiosi, escludendo a priori alcuni settori non conformi all'etica della Società, tra cui quelli legati al gioco d'azzardo e alla produzione di armi.

Nel processo di screening, il Rating di Legalità attribuito alle aziende esaminate da parte dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato rappresenta un fattore particolarmente rilevante. Questo viene assegnato alle aziende che ne facciano esplicita richiesta, in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, e riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale.

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

³ Gli elementi di ricerca e sviluppo (R&S) sono considerati nell'ambito dei prodotti che beneficiano del programma di garanzia del Fei, "InnovFin".

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

Alba Leasing è inoltre dotata di uno strumento digitale - Borges - sviluppato dall'Ufficio Monitoraggio Crediti e finalizzato a valutare il rischio di credito in maniera più efficace e tempestiva. La tecnologia si basa sul reperimento di una grande quantità di dati provenienti da fonti interne ed esterne (Cerved, Crios, Crif, Assilea, Eurisc e Cebi) e consente di attribuire un grado di rischio (da "2-Rischio Basso" a "6-Default") a tutte le imprese clienti. Nel corso della seconda fase del progetto, durante la quale, grazie alla disponibilità di nuovi dati che verranno resi disponibili sul datawarehouse aziendale, si procederà ad affinare ulteriormente l'algoritmo che determina il grado di rischio di credito attribuito alle posizioni.

La diffusione del servizio di leasing

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

Sono tre i canali preferenziali attraverso i quali i clienti possono far pervenire le proprie richieste ad Alba Leasing: numero verde, e-mail al Customer Care e Area Riservata.

Il più utilizzato nel 2023 è stato il call center che ha registrato oltre 30 mila chiamate di cui solo il 3% ha portato all'apertura di un ticket verso le strutture interne di Alba, mentre per il restante 97% le richieste sono state chiuse in tempo reale con risposte rapide ed esaustive dagli addetti al numero verde.

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

All'interno dell'Area Riservata Clienti nel corso del 2023 è stato lanciato "Alby", un assistente virtuale in grado di rispondere alle domande e fornire supporto alle richieste dei clienti su numerosi argomenti tra cui: la gestione del proprio profilo, l'acquisizione dei contratti, le richieste post-vendita come variazioni anagrafiche, variazioni contrattuali e richieste relative a contratti immobiliari.

L'obiettivo principale dell'implementazione di Alby è migliorare l'assistenza alla clientela e offrire un servizio di alta qualità. I primi due mesi in cui Alby risulta essere stato attivo sono luglio e agosto. Durante questi mesi, l'assistente virtuale è stato interrogato più di 570 volte, dando risposte esaustive nel 73% dei casi.

Nel quadro dell'innovazione digitale, nel 2023 si sono conclusi positivamente i primi progetti di Robotic Process Automation (RPA) per il passaggio alla gestione automatica di alcune attività che in precedenza erano svolte "manualmente" e che hanno permesso di razionalizzare alcuni processi inerenti la gestione dei contratti e la contabilità.

Infine, nel 2023, al fine di garantire un'assistenza e un servizio efficiente e aggiornato sono stati effettuati alcuni upgrade delle dotazioni digitali aziendali tra cui la sostituzione di più di 100 PC.

Indagine sulla Customer Satisfaction

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

La rilevazione condotta a Gennaio 2023 su un campione complessivo, pari a 661 clienti, su una customer base contattabile costituita da più di 2.100 anagrafiche, ha rilevato che la soddisfazione complessiva dei clienti si mantiene su livelli molto elevati (94%), sia a livello di canale di stipula, che di singolo operatore, che per tipologia di contratto/bene locato.

Nel corso del 2023 al fine di migliorare ulteriormente la comunicazione tra cliente, intermediario e Alba stessa è stata costituita una nuova unità organizzativa, denominata U.O. Sales Network Assistance che, a diretto riporto del Direttore Mercato, accentra in un'unica struttura i referenti banca, prima riferiti ai singoli Account Manager, proseguendo nel segno del servizio rivolto alle reti banca.

Gestione dei reclami

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

La Società ritiene infatti che una buona gestione dei reclami permetta di mantenere un rapporto di fiducia col cliente, di ridurre il contenzioso e di identificare eventuali criticità nei servizi/prodotti offerti.

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

- (i)** accrescere la sensibilità aziendale per un'effettiva tutela delle ragioni dei clienti;
- (ii)** agevolare la gestione delle segnalazioni, definendo in maniera chiara:
 - le interazioni tra la struttura deputata alla trattazione delle segnalazioni e le altre strutture interessate alla gestione della lamentela e/o ulteriori rispetto a quelle direttamente coinvolte;
 - la periodicità, le modalità e i destinatari della rendicontazione prevista in materia;
 - i principali compiti attribuiti alle funzioni di controllo per verificare la situazione complessiva dei reclami ricevuti nonché l'adeguatezza delle procedure e delle soluzioni organizzative adottate.

La *policy* di gestione dei reclami, approvata dal Consiglio di Amministrazione, denota un forte *commitment* aziendale nei riguardi di una effettiva tutela delle ragioni dei clienti. La *policy*, inoltre, accresce la sensibilità aziendale sul tema e agevola la gestione delle segnalazioni,

in particolare la collaborazione da parte di strutture ulteriori rispetto a quelle direttamente responsabili per la gestione dei reclami. La policy reclami viene aggiornata annualmente ed è resa disponibile a tutti i dipendenti e ai collaboratori della Società mediante l'emanazione e la pubblicazione sulla intranet aziendale.

I reclami vengono esaminati e portati a conclusione attraverso un riscontro al cliente entro i termini previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, così da esprimere un giudizio tempestivo sulla fondatezza o meno del reclamo stesso. Durante la loro gestione viene anche tenuto presente quanto previsto in materia di conflitti di interesse. Nel caso si verificassero, con riferimento ai soggetti coinvolti nella gestione dei reclami, situazioni potenzialmente conflittuali, le stesse verranno portate a conoscenza della funzione di Compliance.

I reclami possono pervenire alla Società tramite posta ordinaria, e-mail, PEC e web form; semestralmente, la funzione Compliance sottopone al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività di gestione dei reclami pervenuti e gestiti, nonché sulla situazione complessiva dei reclami ricevuti e sull'adeguatezza delle procedure e delle soluzioni organizzative adottate. Nel corso del 2023, sono pervenuti ad Alba Leasing e gestiti come tali n° 146 reclami. L'incidenza totale dei reclami sullo stock della produzione al 31.12.2023 è pari allo 0,24% dei contratti in essere. Maggiori dettagli sono riportati sul sito web della Società all'interno del Rendiconto annuale delle attività di gestione dei reclami (https://www.albaleasing.eu/upload/reclami/Rendiconto_Activita_2023.pdf).

Contributo allo sviluppo sostenibile e alla competitività delle PMI

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

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

Grazie al sostegno di alcune istituzioni europee e nazionali è stato possibile ampliare l'offerta di prodotti specialistici a tasso agevolato intensificando l'impatto sui territori. Nell'ambito dei fondi messi a disposizione dalla BEI (Banca Europea degli Investimenti) si sono potuti stipulare negli ultimi anni finanziamenti per quasi 2 miliardi di euro. Nel corso del 2023 la Società ha proseguito nell'attività di concessione di nuovi finanziamenti alle PMI e Mid Caps nel rispetto dell'accordo sottoscritto con BEI (Banca Europea degli Investimenti), con particolare riguardo a quegli investimenti in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi sul Clima. I progetti finanziati sono orientati alla sostenibilità, nonché coerenti con un percorso che conduca a uno sviluppo a basse emissioni e resiliente al clima.

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

I prodotti agevolati di Alba Leasing

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

Sustainability Linked Leasing: il caso Marcegaglia

Alba Leasing ha finanziato il Gruppo Marcegaglia per un maxi-investimento da 75 milioni di euro volto a finanziare un impianto industriale di laminazione e due

cogeneratori di energia negli impianti di Ravenna e Gazoldo degli Ippoliti. L'accordo con Marcegaglia coincide con il primo caso di "Sustainability Linked Leasing" in Italia, cioè il primo esempio di contratto di locazione finanziaria legato al profilo di sostenibilità del cliente.

Nello specifico, lo spread applicabile potrà essere ridotto o aumentato di 2 bps a seconda se, nel periodo di rendicontazione, il Gruppo Marcegaglia saprà raggiungere gli obiettivi predefiniti di riduzione delle emissioni di anidride carbonica in atmosfera, da un lato, e di riduzione degli infortuni sul lavoro, dall'altro.

Nella gestione delle proprie relazioni, Alba Leasing assicura non soltanto le normali attività operative, ma lavora con un approccio costruttivo, applicando politiche commerciali responsabili e di sostegno al cliente nel lungo periodo. Tale aspetto assume una particolare significatività nelle modalità di gestione dei crediti problematici o di situazioni complesse, come nel caso dell'alluvione che ha colpito l'Emilia-Romagna (Province di Reggio-Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna, Forlì-Cesena e Rimini) nel maggio del 2023. La Società ha deciso di concedere alla Clientela residente o avente sede legale e/o operativa nelle province dell'Emilia-Romagna colpite da tale evento metereologico, la sospensione del pagamento delle rate dei mutui ipotecari/chirografari e dei canoni di leasing. Lo stesso provvedimento è stato preso anche in risposta agli eventi meteorologici verificatisi nei mesi di luglio e agosto del 2023 nella Provincia di Cuneo e nelle regioni dell'Emilia Romagna (province di Parma, Reggio Emilia, Bologna, Modena, Ferrara, Ravenna e Forlì-Cesena) del Friuli-Venezia Giulia, del Veneto e della Lombardia. Parimenti, la stessa misura è stata applicata nel mese di novembre 2023 in alcune province della Toscana (Firenze, Livorno, Pisa, Prato e Pistoia) e in alcune province dell'Emilia Romagna (Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Modena, Bologna e Ravenna).

Nel corso del 2023 Alba Leasing ha partecipato a diversi eventi di settore, tra cui:

- A&T Nordest 2023, la fiera dedicata a innovazione, affidabilità e competenze 4.0 - 5.0, che si è tenuta presso la Fiera di Vicenza. In questa occasione Alba Leasing ha potuto presentare ai visitatori e agli oltre 260 espositori le soluzioni finanziarie per la trasformazione digitale delle PMI del Nordest;
- "It's all banking & Insurance 2023", l'evento che mette a confronto le banche e le assicurazioni sulle nuove frontiere dell'innovazione tecnologica e di processo, in cui Alba Leasing è intervenuta nell'ambito della Tavola Rotonda di apertura sui temi della sostenibilità e dello smart working;

- “Tomorrow speaks 2023 - Unlimited Innovation with CRIF Metadata”, l’evento di riferimento sui trend di innovazione del mercato finanziario organizzato da CRIF Finance Italy, dove Alba Leasing ha portato il proprio contributo sui temi dell’innovazione e della sostenibilità per un nuovo rapporto banca impresa.

Alba Leasing supporta l'imprenditoria guidata da donne

Attraverso il proprio business, la Società supporta l'imprenditoria al femminile: circa il 21% del totale dei titolari effettivi di impresa che hanno sottoscritto un contratto con la Società dal 2010 al 2023 sono infatti donne. L'imprenditoria guidata

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

Alba per il sociale

Per Alba tutto il 2023 è stato caratterizzato da un forte impegno nei confronti della comunità grazie all'avvio del programma di iniziative di responsabilità sociale chiamato “Alba per il Sociale”, rese possibili anche grazie al coinvolgimento del personale a cui viene data la possibilità di fare del bene, conoscere da vicino alcune realtà del terzo settore e avere un impatto positivo sulla collettività. Quest'anno Alba Leasing ha partecipato attivamente alla 23esima Giornata di Raccolta del Farmaco promossa dal Banco Farmaceutico. Grazie alle donazioni offerte dal personale della Società e dalla Società stessa è stato possibile raccogliere circa 100 confezioni di medicinali da banco. La Società ha inoltre aderito alla Giornata nazionale per la promozione della lettura

organizzando la raccolta degli oltre 300 volumi donati dai dipendenti della Società all'Associazione AmbienteAcqua Onlus che, con il progetto “Un Quarto di Libro”, ha trasformato Quarto Oggiaro in un animato centro letterario attraverso una serie di attività: book club, laboratori, lettura creativa, incontri con autori e incontri nelle scuole. Ha inoltre donato alcuni libri al reparto di Pediatria dell'Ospedale San Paolo di Milano. Come da consuetudine ad aprile si è corsa la Milan Relay Marathon, la staffetta solidale che si svolge in occasione della maratona di Milano. Anche quest'anno la Società

ha partecipato con una sua squadra al fianco della Emme Rouge Onlus a sostegno della lotta contro il melanoma.

In occasione della Giornata Internazionale del Donatore di Sangue istituita nel 2005 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, Alba Leasing ha reso possibile la raccolta sangue in azienda, in collaborazione con l'AVIS.

Alba Leasing continua inoltre a sostenere Fondazione Arché, che accompagna i bambini e le famiglie vulnerabili nella costruzione dell'autonomia sociale, abitativa e lavorativa offrendo servizi di supporto e cura.

Infine, Alba Leasing ha aderito in collaborazione con il Centro Italiano Lions - Raccolta Occhiali Usati Onlus alla Giornata mondiale della vista, promuovendo all'interno dell'azienda la raccolta di occhiali usati da destinare ai più bisognosi.







STORIE DEL 2023

Opificio Italiacamp L'ex marmificio Medici a Roma diventa un centro polifunzionale

Italiacamp è una impact organization che promuove progetti a impatto sociale coniugando mondo profit e non profit, istituzioni, università, enti pubblici e aziende private. A giugno 2023, Italiacamp ha avviato un intervento di restauro conservativo e di rifunzionalizzazione dell'Opificio appartenente alla Ditta Medici: storico stabilimento per la lavorazione del marmo costruito nel 1907, nell'ex distretto industriale del quartiere Marconi di Roma. Il nuovo progetto di Opificio Italiacamp punta a restituire alla città uno spazio dedicato ad attività di education, empowerment, innovazione ed eventi, ma anche un luogo di lavoro aperto e flessibile legato alla storia produttiva e sociale della città. Uno spazio che nascerà da un'opera di rigenerazione urbana in linea con la mission dell'organizzazione: quella di creare impatto sociale e incidere positivamente sul territorio e sulle comunità nelle quali opera. Alba Leasing sostiene il progetto con Bper Banca finanziando l'operazione di rigenerazione urbana, per contribuire allo sviluppo sostenibile delle città sia da un punto di vista ambientale che di innovazione sociale.

Cultura e creatività: il bello tira l'economia/il sostegno a un settore strategico per la produttività del paese

Cultura e bellezza in Italia sono tratti identitari radicati nella società e nell'economia, che, grazie alla loro relazione con la manifattura, hanno dato vita ad una delle più forti identità produttive del mondo: il Made in Italy. Alba Leasing sostiene questo settore strategico finanziando diverse realtà operative nel mondo della produzione artistica, dei beni culturali, dell'industria editoriale nonché della comunicazione, fotografia, architettura, design d'interni, oggettistica d'arredo e tessuti. Attualmente nel proprio portafoglio crediti, Alba Leasing conta oltre 1.200 contratti attivi verso aziende del settore culturale e della creatività per 193 milioni di euro di stipulato, per oltre il 60% in beni strumentali e il 35% in immobili d'impresa. Di seguito sono presentate alcune storie di successo.

Mosti Art Sculptures

Mosti Art Sculptures nasce a Massa dal desiderio di Alessandro Mosti, nel 2011, di porsi nuovi obiettivi dopo anni di lavoro come capo scultore presso il prestigioso studio Nicoli & Lyndam di Carrara: fondere tecniche tradizionali con le più attuali tecnologie e attrezzature per garantire il raggiungimento dei più alti standard di qualità delle esecuzioni anche monumentali. Per sostenere e contribuire all'inserimento nel flusso di ideazione creativa e di lavoro tradizionale dell'utilizzo delle tecnologie robotiche e 3D, Alba Leasing ha finanziato, coi benefici dell'agevolazione Sabatini, un robot da scultura per la realizzazione di repliche di grandi opere in tempi brevi con la massima precisione e

qualità di lavorazione del marmo.

Apuana lavorati

Apuana Lavorati è una giovane e intraprendente realtà che possiede l'esclusiva per la lavorazione, trasformazione e commercializzazione di uno dei marmi italiani più pregiati e maggiormente ricercati dagli architetti di tutto il mondo. Alba Leasing ha finanziato gli uffici e un moderno e innovativo impianto, da cui riesce a trasformare il materiale estratto dalla cava di proprietà della capogruppo Cooperativa Apuana, attiva da oltre 60 anni in una delle cave più antiche della Toscana.

Cinema Anteo

Dopo l'ultima evoluzione di alcuni anni fa dell'Anteo MusiCineTeatro, nato nel 1979 dal sogno di tre giovani ragazzi che avevano rilevato una sala cinematografica da cinquecento posti a Milano e lo avevano reso uno spazio polivalente dal forte valore sociale, oggi Alba Leasing ha supportato la realizzazione di una radicale trasformazione dello storico cinema Anteo in "Palazzo del Cinema", nonché del multisala City Life Spazio Cinema all'interno del CityLife Shopping District sorto nell'ambito dell'ampia riqualificazione dell'area ex Fiera di Milano, con il finanziamento di attrezzature, proiettori, schermi, arredi, impianti luci, sistema sicurezza e allestimenti bar.

Archeologistics

Fondata nel 2004, Archeologistics è una realtà varesina che progetta e realizza servizi di gestione museale, educazione al patrimonio, visite guidate e turismo culturale. Oltre che nella consulenza a luoghi d'interesse storico-artistico, progettazione di percorsi per scuole e pubblico specialistico e le attività di scavo archeologico

su cantieri e di archeologia preventiva, Archeologistics è impegnata a valorizzare i percorsi ciclabili della Valle Olona. Con un leasing operativo da Alba Leasing, Archeologistics offre infatti il noleggio di biciclette elettriche per le visite guidate per potersi muovere lungo il percorso ciclopedonale affiancati da un accompagnatore competente sui luoghi e sul territorio.

Ricamificio Paolo Italy

Da 30 anni azienda leader nel settore del ricamo industriale, rifornisce i più grandi brand della moda e del lusso. Personale altamente qualificato, innovazione tecnologica nel settore creativo e macchine di ultima generazione, rappresentano i punti di forza di Ricamificio Paolo Italy, che garantisce un prodotto made in Italy di alta qualità e un servizio al cliente impeccabile in termini di tempo e risultato. Con gli obiettivi di scongiurare fermi o interruzioni indesiderate sulle lavorazioni, ridurre il numero di addetti per turno di lavoro, aumentare sensibilmente la qualità del prodotto finale ed efficientare dal punto di vista energetico i macchinari di produzione, Ricamificio Paolo Italy ha acquistato grazie ad Alba Leasing una nuova macchina elettronica di ricamo laser che consente un risparmio energetico stimato nell'ordine del 5-7% e ad una crescita di fatturato ancora più rilevante, pari a circa il 15%.

Robotica e automazione: Italia al lavoro

Nel cuore dell'Europa, l'Italia è diventata un faro nella produzione di robot e nell'automazione industriale con ben 655 aziende specializzate impegnate nel creare e integrare soluzioni di automazione personalizzate. Alba Leasing si impegna a promuovere l'innovazione e l'eccellenza imprenditoriale in Italia fornendo la possibilità di accedere immediatamente a beni strumentali, garantendo al contempo la tutela della liquidità aziendale, la dilazione del pagamento IVA e le agevolazioni attraverso detrazioni e canoni fiscalmente deducibili.

Gold Art Ceramica

Immersa negli Appennini, Gold Art Ceramica S.p.A., presente sul mercato con il marchio Energieker, è un'azienda artigiana innovativa. Fondata nel 1986 nel modenese, è oggi alla terza generazione di imprenditori ceramici. Negli ultimi anni l'azienda ha intrapreso un ambizioso percorso di internalizzazione dei processi produttivi con l'obiettivo costante di migliorare la qualità. L'azienda ha investito in un atomizzatore di ultima generazione, uno dei più grandi in Europa, e un moderno impianto di macinazione e preparazione degli impasti. Inoltre, nel 2022 l'azienda si è dotata di un forno che gestisce in modo automatico il consumo di gas per ogni zona di cottura, razionalizzando i consumi energetici - circa il 70% di energia rispetto ai processi tradizionali. La partnership con Alba Leasing ha consentito all'azienda di ottenere gli strumenti tecnologici necessari per il suo progetto di miglioramento nonostante il contesto di mercato sfidante con l'incremento dei costi energetici, continuando a investire

in macchine 4.0 efficienti dal punto di vista energetico.

G.M.P. Group S.r.l.

G.M.P. Group S.r.l., con sede a Bergamo, è un punto di riferimento nell'industria automobilistica italiana. Specializzata nella produzione di cerchi in lega di alta qualità, l'azienda ha subito una trasformazione significativa nel corso degli anni, investendo in impianti all'avanguardia. Con una forte enfasi sulla sostenibilità, utilizza energie rinnovabili e tecnologie innovative per garantire la massima qualità. Alba Leasing ha fornito finanziamenti per l'innovazione e l'espansione dell'azienda, consentendo all'azienda di crescere e di rispondere con successo alle esigenze del mercato automobilistico in evoluzione.

I.S.E.L.F.A. S.p.A.

Situata nel cuore di Solbiate Arno, provincia di Varese, I.S.E.L.F.A. S.p.A. rappresenta un'eccellenza industriale con oltre 85 anni di esperienza nel settore dello stampaggio a caldo di ferro e acciaio. Grazie alla sua versatilità e alla costante ricerca di innovazione, l'azienda ha consolidato una reputazione di prestigio a livello internazionale. Investendo in tecnologie all'avanguardia e nell'automazione, ha stretto collaborazioni con importanti partner industriali. Attraverso investimenti mirati, finanziati da Alba Leasing, I.S.E.L.F.A. S.p.A. mira a continuare la sua crescita sostenibile nel settore dei trattori, mantenendo un'elevata efficienza produttiva e un ruolo di riferimento nell'industria metallurgica.

HIGHLIGHTS 2023

- Più di 2.500 ore di formazione erogate
- 9 ore medie di formazione per dipendente formato
- Adesione alla carta "Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere" promossa da ABI
- Adesione al Protocollo d'Intesa tra ABI e la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica



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

Le persone di Alba Leasing sono la chiave del successo aziendale, per questo ci impegniamo ad offrire loro un ambiente di lavoro stimolante, in cui viene tutelato il benessere.

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

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

- gestione e valorizzazione dei dipendenti e della rete di vendita
- tutela dei diritti individuali delle persone

Occupazione e composizione dell'organico

Al 31 dicembre 2023, la Società conta 268 dipendenti, un dato in lieve diminuzione rispetto all'ultimo biennio. La volontà di Alba Leasing è quella di instaurare rapporti di lavoro duraturi, basati sulla fiducia reciproca e sulla possibilità di crescita professionale. Coerentemente con questo indirizzo, infatti, quasi l'intera popolazione aziendale viene assunta con contratti a tempo indeterminato; nello stesso tempo la Società garantisce flessibilità attraverso l'opportunità di contratti part-time per chi ne fa richiesta e con l'obiettivo di favorire esigenze di conciliazione vita-lavoro.

La totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva nazionale, con un tasso di sindacalizzazione pari al 51%, in leggero aumento rispetto allo scorso anno. I dipendenti appartenenti a categorie protette sono 14. La gestione delle persone è basata su criteri meritocratici e di competenza professionale acquisita. Le opportunità di avanzamento di carriera e di formazione sono offerte senza alcuna forma di discriminazione o favoritismo, in linea con il Codice Etico aziendale. Spirito di squadra e collaborazione sono promossi nel rispetto della dignità e della reputazione di ciascun collaboratore.

Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori (n.)	2021	2022	2023
Numero di dipendenti al 01/01	289	285	273
Totale entrate	6	6	10
Totale uscite	9	11	15
Totale numero di dipendenti al 31/12	286	280	268
Suddivisione dei dipendenti per genere			
Uomini	163	159	152
Donne	123	121	116

Suddivisione dei dipendenti per durata del contratto di lavoro e per genere (n.)	2021	2022	2023
Contratto indeterminato	284	274	264
<i>di cui uomini</i>	162	155	150
<i>di cui donne</i>	122	119	114
Contratto determinato	2	6	4
<i>di cui uomini</i>	1	4	2
<i>di cui donne</i>	1	2	2
Dipendenti con contratti che non prevedono un numero garantito di ore di lavoro	0	0	0
Lavoratori non dipendenti	4	3	2
<i>di cui uomini</i>	3	3	0
<i>di cui donne</i>	1	0	2
Stage	4	3	1
<i>di cui uomini</i>	3	3	0
<i>di cui donne</i>	1	0	1
Somministrati	0	0	1
<i>di cui uomini</i>	0	0	0
<i>di cui donne</i>	0	0	1

Suddivisione dei dipendenti per regione (n.)	2021	2022	2023
Dipendenti Nord Italia	258	252	240
Dipendenti Centro Italia	15	15	13
Dipendenti Sud Italia e isole	13	13	15
Contratto indeterminato	284	274	264
<i>Nord Italia</i>	256	246	236
<i>Centro Italia</i>	15	15	13
<i>Sud Italia e isole</i>	13	13	15
Contratto determinato	2	6	4
<i>Nord Italia</i>	2	6	4
<i>Centro Italia</i>	0	0	0
<i>Sud Italia e isole</i>	0	0	0

Suddivisione dei dipendenti per tipologia di impiego e per genere (n.)	2021	2022	2023
Full time	250	244	237
<i>di cui uomini</i>	161	158	151
<i>di cui donne</i>	89	86	86
Part time	36	36	31
<i>di cui uomini</i>	2	1	1
<i>di cui donne</i>	34	35	30

Suddivisione dei dipendenti per categoria e per genere (n.)	2021	2022	2023
Dirigenti	11	10	10
<i>di cui uomini</i>	11	10	10
<i>di cui donne</i>	0	0	0
Quadri	147	146	138
<i>di cui uomini</i>	103	102	96
<i>di cui donne</i>	44	44	42
Impiegati	128	124	120
<i>di cui uomini</i>	49	47	46
<i>di cui donne</i>	79	77	74

L'analisi sul differenziale retributivo tra uomo e donna evidenzia un gender pay gap inferiore rispetto alla media nazionale rilevata nel settore bancario e dei servizi finanziari⁴.

Gender pay gap			
Differenziale retributivo RAL⁵ (%)	2021	2022	2023
RAL media dirigenti	n.a.	n.a.	n.a.
RAL media quadri	85,05	84,17	84,98
RAL media impiegati	105,35	106,63	107,96
Differenziale retribuzione totale⁶ (%)			
RAL media dirigenti	n.a.	n.a.	n.a.
RAL media quadri	85,68	85,60	85,93
RAL media impiegati	105,35	106,68	108,24

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

5. Il differenziale retributivo è stato calcolato come: retribuzione media donne/retribuzione media uomini. Per il calcolo dei differenziali retributivi RAL e totale 2021 è stata presa in analisi la retribuzione di tutti i dipendenti full-time di Alba Leasing e dei dipendenti part-time, riparametrata secondo una retribuzione equivalente full-time, al 31/12/2021, così anche per il 2022 e 2023.

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

Suddivisione dei dipendenti per fascia di età (n.)	2021	2022	2023
<30	11	12	9
tra 30 e 50	114	104	95
>50	161	164	164
Suddivisione dipendenti per categoria e per fascia di età (n.)			
Dirigenti	11	10	10
di cui <30	0	0	0
di cui tra 30 e 50	0	0	0
di cui >50	11	10	10
Quadri	147	146	138
di cui <30	0	0	0
di cui tra 30 e 50	43	38	33
di cui >50	104	108	105
Impiegati	128	124	120
di cui <30	11	12	9
di cui tra 30 e 50	71	66	62
di cui >50	46	46	49

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

In merito alle attività volte a trattenere i profili più giovani, Alba Leasing sta realizzando un progetto caratterizzato da percorsi formativi dedicati agli under 35, incentrati sullo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali, unitamente al rafforzamento delle soft skill individuali.

Nuove entrate (n.)	2021	2022	2023
Totale nuove entrate	6	6	10
Nuove entrate per genere			
Uomini	1	4	8
Donne	5	2	2
Nuove entrate per fascia di età			
Entrate anni <30	3	6	5
Entrate anni tra 30 e 50	2	0	4
Entrate anni >50	1	0	1
Nuove entrate per area geografica			
Nord Italia	5	6	10
Centro Italia	1	0	0
Sud Italia e isole	0	0	0

Uscite dei dipendenti (n.)	2021	2022	2023
Numero totale di uscite	9	11	15
Uscite per genere			
Uomini	7	8	9
Donne	2	3	6
Uscite per fascia d'età			
Uscite anni <30	2	0	5
Uscite anni tra 30 e 50	0	3	3
Uscite anni >50	7	8	7
Uscite per area geografica			
Nord Italia	8	11	13
Centro Italia	1	0	2
Sud Italia e isole	0	0	0

Tasso entrate dei dipendenti (%)	2021	2022	2023
Tasso entrate	2,1%	2,4%	3,7%
Tasso di entrate uomini	0,6%	2,5%	5,3%
Tasso di entrata donne	4,1%	1,7%	1,7%
Tasso di entrata anni <30	27,3%	50%	55,6%
Tasso di entrata anni tra 30 e 50	1,8%	0%	4,2%
Tasso di entrata anni >50	0,6%	0%	0,6%
Tasso di entrate Nord Italia	1,9%	2,4%	4,2%
Tasso di entrate Centro Italia	6,7%	0%	0%
Tasso di entrate Sud Italia e isole	0%	0%	0%

Tasso di turnover dei dipendenti (%)	2021	2022	2023
Turnover dei dipendenti	3,1%	3,9%	5,6%
Turnover uomini	3,3%	5%	5,9%
Turnover donne	1,6%	2,5%	5,2%
Turnover anni <30	18,2%	0%	56%
Turnover anni tra 30 e 50	0%	3%	3%
Turnover anni >50	4,3%	5%	4%
Nord Italia	3,1%	4%	5%
Centro Italia	6,7%	3%	15%
Sud Italia e isole	0%	0%	0%

Congedo parentale

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

Congedo parentale	2021	2022	2023
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale (n.)	68	57	49
di cui uomini	35	31	26
di cui donne	33	26	23
Dipendenti che hanno fruito del congedo parentale (n.)	5	5	3
di cui uomini	0	0	0
di cui donne	5	5	3
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	5	5	3
di cui uomini	0	0	0
di cui donne	5	5	3
Dipendenti che sarebbero dovuti tornare a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	5	5	3
di cui uomini	0	0	0
di cui donne	5	5	3
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro (n.)	5	5	5
di cui uomini	0	0	0
di cui donne	5	5	5
Tasso di rientro al lavoro dopo il congedo parentale (%)	100	100	100
di cui uomini	n.a.	n.a.	n.a.
di cui donne	100	100	100
Tasso di retention dopo il congedo parentale (%)	83,3	100	100
di cui uomini	0	0	n.a.
di cui donne	100	100	100

Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita

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

Formazione e sviluppo

Nel corso dell'anno, Alba Leasing ha promosso programmi e percorsi formativi verso la totalità dell'organico - inclusa la rete di vendita - con l'obiettivo di valorizzare il potenziale individuale di ogni dipendente, di favorire lo sviluppo delle competenze trasversali, le "soft skill" e il potenziale digitale, e di fornire elementi per valutare l'andamento dei mercati e delle tendenze di settore.

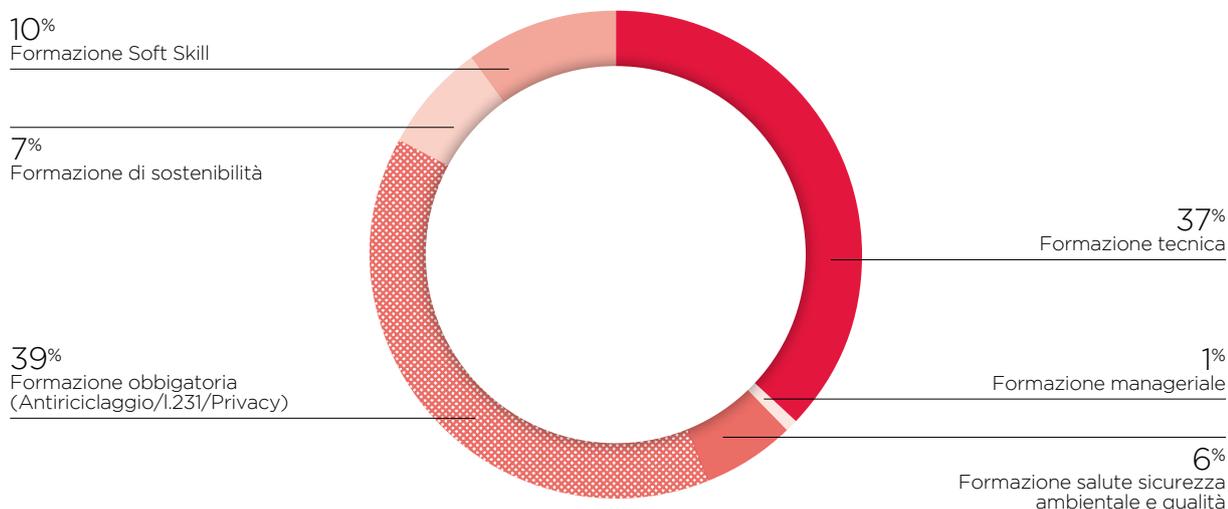
Nel 2023 la formazione ha riguardato i seguenti ambiti:

- formazione obbligatoria in ambito normativo (Antiriciclaggio/I.231/Privacy);
- formazione salute, sicurezza, ambiente e qualità;
- formazione soft skill;
- formazione tecnico-specialistica;
- formazione manageriale (che include la formazione linguistica);
- formazione di sostenibilità

Nel 2023, sono state erogate 2.638 ore di formazione totali, con circa 9 ore medie di formazione per dipendente formato. La riduzione delle ore di formazione nel 2023 rispetto al 2022 è ascrivibile da un lato ad un numero inferiore di dipendenti la cui formazione obbligatoria in ambito Sicurezza negli ambienti di lavoro era in scadenza rispetto all'anno precedente e dall'altro lato al ritardo nell'avvio del piano di formazione finanziata FBA.

Ore di formazione erogata

per ambito (%)



Suddivisione ore medie di formazione per genere (n.)	2021	2022	2023
Uomini	23	25,6	10
Donne	15	18	9

Suddivisione ore medie di formazione per inquadramento (n.)	2021	2022	2023
Dirigenti	13,9	2,5	9
Quadri	19,8	22,6	9
Impiegati	18,3	23,5	11

Nel corso dell'anno sono stati erogati corsi su privacy, cyber security, comunicazione aziendale e networking e problem solving, anche sotto forma di brevi pillole attraverso la piattaforma di e-learning di Assilea.

È stata inoltre resa disponibile a tutta la popolazione aziendale una ricognizione sui principi generali in materia di Antitrust e concorrenza con particolare attenzione a temi quali: il ruolo dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, le differenti tipologie di accordi tra imprese distinguendo tra gli accordi leciti e illeciti e le eventuali sanzioni comminabili.

Per il 2023 il materiale didattico comprendeva anche una sezione dedicata al tema dell'integrazione, all'interno di modelli di business, di sofisticati algoritmi e meccanismi di intelligenza artificiale.

Inoltre, al fine di conciliare il lavoro agile con il mantenimento di una proficua collaborazione e comunicazione tra lo staff della Società, è stato messo a disposizione di tutti i dipendenti un video tutorial che illustra in maniera semplice e veloce quali attività sia possibile e conveniente effettuare su MS Teams, in modo da sfruttarne appieno le potenzialità.

In linea con la volontà di Alba Leasing di tenere alta l'attenzione sui temi della sostenibilità sono state attivate varie iniziative di comunicazione e informazione per i dipendenti. La newsletter interna dedicata alla sostenibilità, ESG Informa, ha dato modo a tutto il personale di approfondire una diversa tematica ESG seguendo il calendario delle Giornate Internazionali promosse dalle Nazioni Unite, dall'Unione Europea o da altre agenzie specializzate. Ogni mese sono stati affrontati temi di sostenibilità e di attualità evidenziando il legame con la vision e la mission aziendali, pensando sia alle persone di Alba Leasing che all'impatto verso il tessuto imprenditoriale italiano. Un'azione intrapresa per stimolare interesse, consapevolezza e senso di comunità. Inoltre, la Società si è concentrata sulla sensibilizzazione dei dipendenti sulla mobilità sostenibile, condividendo ciclicamente materiali, studi e articoli sull'impegno del settore finanziario sul tema, oltre alla diffusione di sei Pillole di Mobilità Sostenibile nell'intranet aziendale, che hanno lo scopo di incoraggiare comportamenti più sostenibili nella propria mobilità quotidiana.

Valorizzazione delle persone: focus su giovani e donne

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

La Società ha proseguito la propria attività volta alla ricerca di neolaureati per avviare percorsi di stage, per mettere le competenze presenti in azienda a disposizione del percorso formativo degli studenti e per intercettare talenti provenienti da Università e Centri di Specializzazione.

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

“Staff Meeting” è la sezione dell'intranet aziendale @liseo,

dedicata al personale. Da questa sezione i dipendenti hanno accesso alla galleria delle risorse in entrata denominata “New entry” che presenta i nuovi colleghi a tutta l'azienda, oltre alle diverse gallerie nel tempo dedicate alle differenti categorie

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

Nel 2022, Alba Leasing ha aderito alla Carta “Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere” promossa da ABI e volta a elevare il valore della diversità di genere come risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutta l'azienda. A conferma dell'importanza di tale tematica per Alba Leasing, nel 2023, l'Azienda ha deciso di aderire anche al Protocollo d'Intesa ABI – Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità relativo alla prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica. L'intesa è finalizzata a contribuire a prevenire e contrastare il fenomeno della violenza contro le donne, anche in ambito domestico, nelle diverse declinazioni (fisica, economica, psicologica), nonché a favorire iniziative di formazione e informazione sugli strumenti pubblici e privati disponibili per sostenere l'inclusione finanziaria e il superamento delle differenze legate al genere.

In particolare, la Società ha preso parte al Gruppo di Lavoro interbancario sulla Carta “Donne in Banca”, che offre un ambito di condivisione per l'analisi e il confronto dei diversi contesti e attività, e l'approfondimento del quadro normativo di riferimento, per favorire la diffusione dei contenuti della Carta e per accrescere sempre più la cultura e la conoscenza dei temi dell'inclusione e della diversità come elemento di arricchimento delle imprese e della società. In questo quadro, sempre nel 2023, la popolazione aziendale è stata sensibilizzata sul tema degli Unconscious Bias, cioè i pregiudizi impliciti associati alla diversità di genere, che inconsapevolmente ci accompagnano ogni giorno, attraverso la pubblicazione nel blog aziendale di una vignetta della graphic designer Mary Catherine Starr. Ogni vignetta è stata infatti accompagnata da un breve testo contenente uno spunto di riflessione volto a stimolare la condivisione e il dialogo e fornire a tutti nuovi punti di vista.

La valutazione dei dipendenti

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

Il giudizio finale sulla prestazione del valutato è espresso sulla base di una scala di cinque livelli che va da “non adeguato” a “eccellente”. La conclusione del processo è dedicata all'Action Plan, nel quale vengono programmate le azioni di miglioramento da attuare nei confronti delle persone valutate, anche al fine di colmare eventuali gap rilevati. Tra queste, possono esserci percorsi formativi ad hoc, job rotation, attribuzione di un incarico/progetto, periodi di affiancamento in altre strutture.

Il processo di valutazione delle performance completato in tutte le sue fasi è terminato a gennaio 2024.

Nel corso dell'anno, il 75,4% della totalità dei dipendenti (composto per il 45% da donne e il 55% da uomini e per il 56% da impiegati e il 44% da quadri) è stato coinvolto nel procedimento

di valutazione e il 70,8% di essi ha completato il processo di valutazione in tutte le sue fasi. Per incentivare la mobilità interna, la Società ha proseguito nel corso del 2023 l'iniziativa di "job posting", uno strumento che mette in relazione le esigenze di Alba Leasing e le aspirazioni delle risorse interne: queste ultime, a fronte di nuove opportunità lavorative, possono proporre la loro candidatura. Questa iniziativa offre l'opportunità di sviluppare percorsi di carriera alternativi e di evidenziare possibili esigenze di sviluppo.

Tutela dei diritti individuali delle persone

L'impegno di Alba Leasing per tutelare i diritti individuali delle proprie persone è parte integrante della cultura della Società ed è perseguito attraverso regolamenti e strumenti interni, in conformità alla normativa nazionale in materia di Salute e Sicurezza.

Alba Leasing vuole assicurare un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti, riducendo al minimo i rischi per il personale, per i fornitori che operano presso le sedi e per i visitatori che accedono agli spazi aziendali. In quest'ottica, la Società garantisce il monitoraggio strutturato delle condizioni degli ambienti e delle condizioni di salute dei dipendenti tramite regolari visite mediche; procedure di sicurezza e l'individuazione dei rischi, accompagnata da informazione e training del personale, secondo una programmazione annuale. La gestione e il coordinamento dell'attività sono in capo al RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione). Sono inoltre presenti tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nominati nel 2022, che restano in carica quattro anni con il compito di essere portavoce per gli altri dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Durante l'anno sono state erogate 174 ore di formazione obbligatoria HSE, dopo la formazione più intensa avvenuta nel 2022 che aveva coinvolto il nuovo ASPP (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione), i 3 nuovi RSL (Responsabili per la Sicurezza dei Lavoratori) e i numerosi nuovi ingressi (stage). In una logica preventiva, Alba Leasing predispone corsi di guida sicura per le funzioni commerciali aziendali, quelle ritenute più esposte al rischio.

Suddivisione ore medie di formazione per inquadramento (n.)	2021	2022	2023
Totale infortuni	0	1	1
<i>di cui uomini</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Totale infortuni in itinere	0	0	1
<i>di cui uomini</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Totale infortuni sul lavoro	0	1	0
<i>di cui uomini</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Totale infortuni mortali	0	0	0
<i>di cui uomini</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Totale infortuni gravi (superiori a 180 giorni di assenza)	0	0	0
<i>di cui uomini</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui donne</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Totale ore di assenza per malattie e infortuni	8.203	8.288	12.042*
Totale ore lavorate	415.022	444.914	430.168
Giorni persi per infortunio	0	12	51
Near-miss identificati	0	0	0
Indice di frequenza gravi conseguenze legate a infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) ⁷	0	0	0
Indice di frequenza infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate) ⁸	0	2,25	0
Indice di gravità (per migliaia di ore lavorate) ⁹	0	0,03	0,12
Malattie professionali dipendenti (n.)			
Totale decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
Totale casi di malattie professionali registrabili	0	0	0

*Il dato relativo alle ore di assenza per malattia e infortuni è condizionato dalla presenza nel 2023 di alcune lungo degenze.

Al fine di garantire la sicurezza e la continuità aziendale è stato creato nel corso del 2023 un gruppo whatsapp dove i dipendenti che aderiscono sono avvisati tempestivamente rispetto ad eventuali disservizi che possono impedire l'accesso alla sede di lavoro.

Welfare aziendale, work-life balance e iniziative sociali

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

In particolare, Alba Leasing mette a disposizione delle proprie persone:

- pasto aziendali che nel 2023 sono passati da 7 a 8 euro per tutti i dipendenti, compresi i tempi determinati, mentre per i dipendenti part-time il valore viene rapportato alle ore lavorative;
- polizza complementare di assistenza sanitaria, dedicata a tutti i dipendenti e ai relativi familiari a carico che prevede anche diverse prestazioni extra ospedaliere (diagnostica, visite specialistiche, odontoiatria, ecc.), con un massimale annuo pari euro 4.000;
- contributo aziendale del 3% al Fondo Pensione di Previdenza Complementare di PREVIP;
- assistenza Fiscale gratuita (per elaborazione del 730) anche in modalità da remoto, a favore di tutti i dipendenti, compresi i tempi determinati;
- a partire da giugno 2023, un servizio di Counseling Service gestito dall'Associazione di Promozione Sociale Officine Psicologiche a cui possono accedere tutti i dipendenti di Alba Leasing per un massimo di 5 accessi da remoto. Questo per consentire da un lato la completa riservatezza, dall'altro la possibilità a tutti i colleghi di poterne usufruire nei modi e nei tempi preferiti. Il Servizio, offerto come benefit a tutti coloro che ne faranno richiesta, è volto a promuovere il benessere psicofisico e a favorire lo sviluppo di una cultura aziendale focalizzata sul rispetto e sulla valorizzazione del capitale umano;
- la possibilità di poter beneficiare della convenzione stipulata con il portale Ennevolte, che propone beni e servizi a prezzi ridotti.

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

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

9. L'indice di gravità è stato calcolato come: (giorni persi per infortuni sul lavoro/totale ore lavorate)*1000

La Società ogni anno conferisce un premio aziendale alle proprie risorse in seguito al raggiungimento degli obiettivi previsti dall'accordo con le Organizzazioni Sindacali Aziendali, dando la possibilità ai propri dipendenti di scegliere tra l'erogazione in forma monetaria o la destinazione in tutto o in parte ai servizi welfare. Alla luce degli obiettivi raggiunti, il Premio Aziendale 2022, erogato nel 2022 ha previsto importi massimi ed è caratterizzato da un aumento dei premi minimi di 100 euro per fascia di inquadramento. Il welfare è accessibile tramite l'intranet aziendale e prevede servizi alla persona quali:

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

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

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, la soglia dei fringe benefit che non concorre a formare il reddito è stata innalzata, per decreto-legge, solo per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico a 3.000 euro. Tali risorse possono essere fruite tramite la piattaforma welfare, fino al raggiungimento dell'importo del premio aziendale già presente o convertito in welfare attraverso l'adesione al piano

Contestualmente a tali risultati è stato innalzato nel corso dell'anno il contributo volontario da parte dei dipendenti alla Fondazione Prosolidar, che si occupa di finanziare progetti di sviluppo socio economico su scala internazionale.

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

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

A questo proposito a marzo 2023 è stato sottoscritto un nuovo accordo relativo al lavoro agile che prevede un massimo di otto giornate al mese, con un massimo di due alla settimana di lavoro "a distanza". L'accordo prevede però alcune novità, che consentono un numero di giornate di lavoro agile maggiore per i lavoratori destinatari della legge 104 (fino a 10 giornate al mese), per le lavoratrici in stato di gravidanza e le neo mamme fino al compimento del primo anno di età del figlio (5 giorni a settimana) e per i neopapà (5 giorni di lavoro agile a settimana, fino al compimento del terzo mese del figlio).

Inoltre, è stata prorogata la possibilità di svolgere la propria attività in regime di smart working completo per tutti i lavoratori con un profilo personale caratterizzato da particolare fragilità e per i genitori di figli under 14.

Alba Leasing istruisce poi i dipendenti sul rispetto delle norme e fornisce raccomandazioni per il miglior utilizzo del proprio spazio di lavoro domestico come indicato nell'Informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori, dove si raccomanda anche l'utilizzo sicuro di attrezzature e dispositivi.

Nel 2023 è stato infine prorogato il "Fondo di Solidarietà", finalizzato a garantire il corretto turnover all'interno dell'organizzazione, a conferma della volontà dell'Azienda di mantenere alta l'attenzione per le esigenze delle persone e di proseguire nel percorso di crescita fin qui tracciato.

Alba Go Green: la mobilità sostenibile in azienda

Nel 2023 la Società ha confermato il proprio impegno a favore della mobilità sostenibile. Un impegno che si è concretizzato grazie all'erogazione gratuita, per la sede di Milano, di abbonamenti annuali urbani per i mezzi di trasporto locale. In particolare, sono stati attivati 11 abbonamenti Trenord e 104 abbonamenti ATM (più del 60% dei dipendenti della sede di Milano) sostenuti dalla Società. Il Piano di Spostamenti Casa-Lavoro per il 2024 è stato alimentato dalle evidenze emerse nella survey sottoposta ai dipendenti, che sottolineano non solo un forte utilizzo dei trasporti pubblici -

utilizzati in forma esclusiva o mista dal 61% dei dipendenti della sede di Milano - ma anche un grado di soddisfazione pari a circa 90%, il che dimostra la possibilità di un rapido cambiamento delle abitudini di spostamento consolidate degli utilizzatori di mezzi privati.

Pertanto, la Società ha implementato ulteriori iniziative interne come il sostenimento del costo dell'abbonamento al servizio BikeMI, consentendo così al personale della sede di via Sile di integrare il trasporto pubblico con gli spostamenti in bicicletta, anche nei weekend. Inoltre, grazie alla convenzione attivata con MySharing, tutto il personale di Alba ha potuto usufruire degli sconti sui servizi di sharing mobility. Insieme alla possibilità per

i dipendenti di lavorare in smart working due giorni alla settimana, l'investimento di Alba Leasing nella mobilità sostenibile ha portato ad un risparmio di 154.225 kg di CO₂ annui in mancate emissioni.

La stima della riduzione di emissioni inquinanti è stata effettuata utilizzando i metodi di calcolo della piattaforma Wiseair. Il calcolo delle emissioni assolute di inquinanti è effettuato seguendo il distance-based method per la Categoria 7 delle emissioni di tipo Scope 3 (Employee Commuting) ed è stata inoltre adattata ed estesa alla stima degli inquinanti atmosferici previsti dalla normativa sul PSCL. I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle stime emissive sono ricavati dalla banca dati elaborata da ISPRA.

HIGHLIGHTS 2023

- 100% energia rinnovabile nelle sedi di Milano e di Roma
- Alba Leasing tra le 130 aziende più attente al clima 2023



Aspetti legati alla gestione dell'ambiente: responsabilità e innovazione

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

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

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

Gestione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset

Nella sede di Milano e negli uffici di Roma, Alba Leasing sta focalizzando il proprio impegno in iniziative volte 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.

Consumi di materiali

Nel corso del 2023 Alba Leasing ha proseguito nel percorso già avviato di riduzione progressiva della propria impronta carbonica. Dal punto di vista dei consumi cartacei, la Società sta favorendo, ove possibile, le pubblicazioni digitali a quelle cartacee e, al fine di disincentivare la stampa e ridurre l'impiego di carta e toner, ha ridotto il numero di stampanti presenti nella sede aziendale.

Materiale utilizzato per peso o volume¹⁰		U.M.	2021	2022	2023
Carta acquistata	scatole da 5 risme		69	271	233
Totale consumi carta		kg	853,1	3.215,6	2.969

Consumi energetici ed emissioni

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

Al fine di incidere con forza sulle emissioni relative agli spostamenti aziendali, la Società ha deciso di riconvertire progressivamente la flotta interna. Dal 2023 i 76 mezzi del parco auto giungeranno a scadenza contrattuale e potranno quindi essere sostituiti solo con mezzi ad alimentazione ibrida. I dati 2023 della flotta aziendale indicano una lieve diminuzione dei consumi diretti di benzina e diesel, sostanzialmente in continuità con gli anni precedenti.

Nell'ambito delle politiche per incentivare e migliorare la mobilità sostenibile, tutte le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute per legge ad elaborare periodicamente il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL). In questo quadro anche Alba Leasing è tenuta a redigere tale documento sulla base dei risultati emersi da una survey circolata nel 2023 tra tutti i dipendenti.

Anche nel 2023, inoltre, Alba Leasing ha promosso al proprio interno la survey effettuata da AMAT (Agenzia Mobilità Ambiente e Territorio Comune di Milano) finalizzata a ricostruire gli spostamenti che effettuano i cittadini della Città Metropolitana di Milano e della provincia di Monza e Brianza al fine di aggiornare i modelli di traffico e ottenere una base solida di informazioni per applicare politiche di mobilità sostenibile.

Negli uffici di Milano e Roma, la Società si approvvigiona esclusivamente di energia certificata proveniente da fonti rinnovabili, grazie alla stipula di un contratto "green". Inoltre, nella sede di Milano, per favorire un efficientamento energetico nelle parti comuni, sono state installate luci LED e, per contrastare gli sprechi energetici e alimentari, sono state riorganizzate le aree break mediante l'installazione, avvenuta nel corso del 2022, di nuovi distributori high tech di classe A ed A++ dotati di tecnologie all'avanguardia per la conservazione dei prodotti.

Il numero di vendor machine è stato altresì ridotto per far fronte al mutato contesto lavorativo e alla minor presenza in ufficio dovuta allo smart working portando così ad un risparmio energetico.

Consumi energetici	U.M.	2021	2022	2023
Totale consumi di energia	GJ	7.483,08	7.338,87	6.533
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	GJ	1.124,89	961,80	731,25

Suddivisione dei consumi diretti di energia primaria per fonte e per tipologia	U.M.	2021	2022	2023
Consumi diretti di energia primaria da font rinnovabile	GJ	0	0	0
Consumi diretti di energia primaria da fonte non rinnovabile	GJ	6.358,19	6.377,08	5.802
<i>di cui diesel (parco auto)</i>	GJ	4.828,05	4.630,83	4.537
<i>di cui benzina (parco auto)</i>	GJ	191,04	161,64	153
<i>di cui gas per riscaldamento sede</i>	GJ	1.339,10	1.584,61	1.112
Totale consumi diretti di energia	GJ	6.358,19	6.377,08	5.802

¹⁰ I consumi di carta si riferiscono all'intero perimetro di Alba Leasing S.p.A. inclusi ad esempio uffici in banche socie.

Consumi di energia elettrica	U.M.	2021	2022	2023
Acquisto di energia elettrica	GJ	1.124,89	961,80	732
Sede di Milano	GJ	1.079,46	923,12	692
Uffici di Roma	GJ	45,42	38,68	40
<i>di cui da fonti rinnovabili (D)</i>	<i>GJ</i>	<i>1.124,89</i>	<i>961,80</i>	<i>732</i>
<i>% fonti rinnovabili</i>	<i>%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Il valore dello Scope 3 di Alba Leasing, ossia degli impatti indiretti, è calcolato in base alla fornitura della carta e del business travel. Le emissioni dirette di CO₂ per il 2023 sono in diminuzione rispetto al 2022.

Emissioni	U.M	2021	2022	2023
Emissioni dirette di CO₂ - Scope 1	tCO₂	420,99	444,01	410
<i>di cui diesel (parco auto)</i>	<i>tCO₂</i>	<i>329,79</i>	<i>340,54</i>	<i>334</i>
<i>di cui benzina (parco auto)</i>	<i>tCO₂</i>	<i>14,02</i>	<i>11,77</i>	<i>11</i>
<i>di cui gas naturale</i>	<i>tCO₂</i>	<i>77,17</i>	<i>91,78</i>	<i>65</i>
Emissioni indirette di CO₂ - Scope 2 - location based	tCO₂	83,93	67,30	54
Emissioni indirette di CO₂ - Scope 2 - marked based	tCO₂	0,00	0,00	0,00
<i>Sede di Milano</i>	<i>tCO₂</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Uffici di Roma</i>	<i>tCO₂</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Totale emissioni di CO₂ (Scope 1 e Scope 2)¹¹ - location based	tCO₂	504,91	511,31	464
Totale emissioni di CO₂ (Scope 1 e Scope 2)¹² - marked based	tCO₂	420,99	444,01	410
Totale emissioni di CO₂ (Scope 3)¹³	tCO₂	9,25	21,01	41
Emissioni derivanti dal procurement di carta	tCO ₂	0,78	2,96	3
Emissioni da business travel	tCO ₂	8,46	18,05	38

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

11. 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.

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

13. In riferimento alle emissioni Scope 3, sono rendicontate le emissioni afferenti alle categorie del GHG Protocol: "Business Travel" e "Beni e servizi acquistati". In particolare, per la categoria "Business Travel", le emissioni da viaggi in treno sono state calcolate sulla base delle informazioni del sito ecopassenger.org e le emissioni da viaggi in aereo sono state calcolate usando come fattore di emissione DEFRA 2023. Inoltre, per quanto riguarda il calcolo del coefficiente per i viaggi in treno, non è stato ritenuto necessario distinguere tra viaggi in alta velocità e regionali, in quanto la maggioranza dei viaggi è stata fatta in treni ad alta velocità. Non sono stati considerati nel calcolo delle emissioni da business travel i viaggi effettuati con veicoli a noleggio. Per la categoria "Beni e servizi acquistati", le emissioni sono state calcolate considerando esclusivamente quelle derivanti dalla carta acquistata, utilizzando come fattore di conversione DEFRA 2023.

Intensità carbonica ed intensità energetica	2021	2022	2023
Intensità energetica (GJ consumi/dipendenti al 31/12)	26,16	26,21	24
Intensità carbonica (totale emissioni di CO ₂ scope 1 - scope 2 market based / dipendenti al 31/12)	1,47	1,59	2

Alba Leasing tra le 130 aziende più attente al clima 2023

Alba Leasing è stata inserita nella classifica delle 130 aziende più attente al clima dal Corriere della Sera, nel suo inserto Pianeta 2030,

dedicato interamente all'ambiente, alla sostenibilità e all'economia circolare.

Per il secondo anno consecutivo, Corriere della Sera, Pianeta 2030 e Statista, hanno infatti realizzato la lista delle imprese italiane che hanno ridotto maggiormente il rapporto tra le loro emissioni di CO₂ e fatturato calcolando il

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

Gestione dei rifiuti

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

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

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

Rifiuti	U.M.	2021	2022	2023
Rifiuti pericolosi	t.	0	0	0
di cui riciclati o recuperati	%	0	0	0
Rifiuti non pericolosi	t.	16,15	1	1,88
di cui riciclati o recuperati	%	100	100	100
Totale rifiuti	t.	16,15	1,00	1,88

Alba Leasing aderisce ad un'iniziativa di Clean-up ambientale, promossa da Plastic Free

In collaborazione con l'associazione **Plastic Free** e **Amsa Milano**, Alba Leasing ha organizzato per i colleghi della Sede di Milano un'attività di raccolta di rifiuti nel parco Longanesi Nervesa, in zona Brenta. All'attività di clean-up ambientale hanno partecipato **40 dipendenti** che hanno raccolto in totale **140 kg di rifiuti** che sono poi stati conferiti all'Amsa.

Con questa iniziativa, la Società si impegna a conservare e proteggere

l'ambiente, adottando i principi sanciti dagli SDGs (in particolare 11, 12, 13, 14 e 15) con attività che contribuiscono a rendere le città un luogo più duraturo e sostenibile, con un approccio partecipativo, tutelando la biodiversità e gli ecosistemi presenti nel territorio, nonché sensibilizzando i propri dipendenti sulle tematiche precedenti.

Tale iniziativa è stata preceduta da un webinar promosso da Plastic Free finalizzato a comprendere meglio i danni provocati dalla plastica nell'ambiente, le cause e i possibili rimedi. **Al webinar hanno partecipato circa 180 lavoratori della Società.**



Releases this Plastic
and Waste Collection Certificate to:



Certifying that

140 Kg

of plastic and waste have been
collected and removed
from the environment
through the cleanup activities
as a result of the 2023 collaboration



Luca De Gaetano
President, Plastic Free

2023 September

Impiego di risorse idriche

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

Sicurezza degli immobili e degli asset aziendali

La tutela dell'ambiente per Alba Leasing passa anche dai propri impatti ambientali indiretti. In questo senso, la Società dispone valutazioni di carattere ambientale all'interno dei processi creditizi e dei propri beni in gestione, assicurandosi di non nuocere all'ecosistema e a chi lo abita. Per i beni strumentali viene effettuato un controllo documentale del rispetto delle normative vigenti. Alba Leasing ha sviluppato un Modello di Perizia specifico per il segmento immobiliare e per la valorizzazione degli asset, utilizzato in tutte le fasi di acquisizione, trasformazione e gestione (rimodulazioni, riscatti e risoluzioni) dei contratti. Il modello, gestito da periti esterni qualificati che condividono

con Alba Leasing attività regolari di aggiornamento, certifica la bontà dell'immobile secondo criteri quali ubicazione, collocazione nel contesto urbano, sicurezza e aspetti di valutazione di impatto ambientale. I processi di recupero degli asset della Società, in seguito a contratti di leasing risolti o inoptati, prevedono la mappatura e la gestione degli eventuali rischi correlati a fattispecie previste dal Legislatore in materia di reati ambientali al fine di attuare le opportune azioni rimediali.

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

Nel 2023, la Società ha continuato, di concerto con l'U.O. Risk Management e Politiche Creditizie, con l'intervento sui documenti peritali e le logiche che determinano i valori commerciali degli asset, al fine di agevolarne la commercializzazione. Infatti, per un servizio peritale più consono a gestire la problematica di cui sopra, si sta agendo a livello di:

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

Sulla scorta di quanto già svolto negli anni precedenti, anche nel 2023 è proseguita la gestione ambientale degli asset recuperati. Per gli immobili sui quali era stata riscontrata la presenza di amianto o altre passività ambientali erano stati suggeriti interventi di bonifica per 7 di questi. Si conferma per tali asset che le attività di smaltimento, bonifica ed eventuale messa in sicurezza si è conclusa positivamente per 1 di questi. Inoltre, per gli asset tutt'ora in carico ad Alba Leasing e per i quali è stata riscontrata la presenza di amianto (anche minima e senza dovere di intervento), è stato confermato il conferimento d'incarico di gestione a una società esterna mantenendone la nomina Responsabile Amianto, con compiti di gestione dei manufatti e obbligo di redazione annuale del documento di manutenzione e custodia degli stessi. Per quanto riguarda le attività di commercializzazione, il magazzino immobiliare consta di 145 Immobili di cui, 93 di proprietà di Banco BPM e 52 di proprietà di Alba Leasing, tutti pubblicati sul portale online.

In aggiunta allo scopo di aumentare la disclosure per quanto riguarda il profilo di sostenibilità degli asset aziendali è stata avviata un'attività finalizzata a caratterizzare gli attributi di ecosostenibilità dei beni finanziati in leasing.

In particolare, per i cespiti immobiliari è stato implementato il sistema informativo per raccogliere, in modo standardizzato, la classe energetica desunta dall'attestato di prestazione energetica; si tratta di una informazione che era, in precedenza, disponibile solo in formato cartaceo, il che rendeva di fatto impossibile un'attività di analisi e rendicontazione. Sono stati inoltre raccolti i dati riferiti alle operazioni di leasing pregresse.

Per i beni della categoria "targato" si è proceduto all'inserimento nei sistemi dell'azienda dell'informazione relativa all'emissione di CO₂: si tratta di un dato disponibile sempre per le auto, non così per i veicoli industriali, per i quali esistono tutt'ora vincoli ad ottenerlo sia dal COC che dalla documentazione tecnica del veicolo.

Tutto ciò è teso a permettere una più precisa selezione dei crediti utilizzabili per i finanziamenti BEI, ente che da sempre è attento agli impieghi in attività ecosostenibili.

Offerta di prodotti a basso impatto ambientale

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

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

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

Per ulteriori approfondimenti su questi aspetti, si rimanda al paragrafo Innovazione dell'offerta e sviluppo socio-economico delle imprese (Cap.3).

HIGHLIGHTS 2023

- 0 segnalazioni di casi di discriminazione
- 0 perdite o furti di dati
- Più di 137.000 tentativi di accesso ai server aziendali bloccati
- Oltre 110 ore donate attraverso il cedolino solidale a donne vittime di violenza.



Rispetto dei diritti umani

Il rispetto dei Diritti Umani in relazione alle attività svolte da Alba Leasing è un tema ampio che riguarda principalmente la protezione della privacy, la sicurezza dei dati e il rispetto dei diritti individuali, relativamente anche alle controparti con cui Alba Leasing intrattiene rapporti commerciali. La Società agisce in particolare facendo riferimento a:

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

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

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

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

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

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

Le persone di Alba Leasing in prima linea per i diritti



In Alba Leasing solidarietà e tutela dei diritti umani sono valori preziosi che l'azienda si impegna a promuovere attraverso iniziative differenti. Il 2023 ha visto la Società aderire all'iniziativa "Payroll Giving" grazie alla quale sono state

donate dai dipendenti oltre 110 ore a donne vittime di violenza attraverso il cedolino paga. L'importo è stato poi raddoppiato dalla Società e devoluto al progetto "Fai volare una libellula" per aiutare economicamente donne vittime di violenza.

Data Privacy

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

Tale tema è presidiato all'interno del Codice Etico in cui ne viene affermata la tutela, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("Codice della Privacy"), dei dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività.

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

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

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

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

La Procedura interna di Incident Management definisce un processo di gestione degli incidenti di sicurezza informatica coerente con il quadro normativo di riferimento e le best

practice del settore, e insiste sull'efficientamento dei processi interni e sul coordinamento tra Unità in caso di mail anomale, furto/smarrimento di pc, cellulare, smart card e anomalie di funzionamento sugli applicativi informativi per una sempre più tempestiva gestione dei ticket e ripristino dei sistemi.

La Società, oltre all'erogazione regolare di formazione specifica (compresa nella formazione obbligatoria in ambito normativo) in materia di privacy, ha rafforzato la sensibilizzazione della popolazione aziendale attraverso 3 pillole formative sulla cybersecurity.

In particolare:

- 1.** Analisi delle principali tecniche di attacco, che ha visto 264 partecipanti, e ha toccato i seguenti temi:
 - phishing e spear-phishing;
 - tecniche di attacco basate su sfruttamento di vulnerabilità ed attacchi Man-In-The-Middle;
 - definizione di Trojan, Ransomware e Malware;
 - attacchi di tipo account hijacking per la compromissione di account personali ed aziendali;
 - utilizzo di app maligne;
 - attacchi di forza bruta (brute force attack);
 - attacchi fisici alle imprese;
 - gli insider;
 - esposizione di dati attraverso misconfiguration.
- 2.** “Social Engineering”, che ha visto 280 partecipanti, e ha toccato i seguenti temi:
 - esempio di attacco di ingegneria sociale;
 - simulazione di un attacco di social engineering affinché si possano individuare le varie fasi di una tecnica alla base della maggior parte di attacchi alle imprese.
- 3.** “I 20 Comandamenti”, che ha visto la partecipazione di 298 partecipanti, e ha trattato i seguenti temi:
 - vademecum per una corretta postura di sicurezza di un'azienda;
 - suggerimenti su come comportarsi in presenza di attività sospette.

Grazie all'impegno di Alba Leasing nel 2023 non ci sono stati casi di reclami all'azienda per violazioni della privacy dei clienti e non si riscontrano perdite o furti di dati.



Nota metodologica

Il presente documento costituisce la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione” o “DNF”) di Alba Leasing S.p.A. per l’esercizio chiuso al 31.12.2023. La Dichiarazione è redatta in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo del 30 dicembre 2016, n.254 (di seguito anche “Decreto”) e successive integrazioni. La Società, pur non rientrando nell’ambito di applicazione di tale norma, ha deciso di redigerla su base volontaria ai sensi dell’Art. 7 del Decreto al fine di comunicare ai portatori di interesse le proprie performance non finanziarie.

Il documento è pubblicato con cadenza annuale, in linea con le tempistiche di redazione e pubblicazione del Bilancio consolidato della Società. La DNF presenta i dati e le informazioni relativi agli ambiti ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, emersi come significativi al termine del processo di analisi di materialità, aggiornato nel 2023, tenendo conto delle indicazioni presenti nella nuova versione degli standard rendicontativi GRI - Universal Standard - e descritto a pag. 11-12-13. L’analisi di materialità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in concomitanza alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario. Il perimetro di rendicontazione della DNF coincide con la società Alba Leasing S.p.A. al 31 dicembre 2023. Le società Alba 6 SPV S.r.l., Alba 10 SPV S.r.l., Alba 11 SPV S.r.l., Alba 12 SPV S.r.l. e Alba 13 SPV S.r.l. benché società consolidate integralmente in Alba Leasing S.p.A., sono escluse dal perimetro della DNF in quanto società veicolo di cartolarizzazione, senza personale dipendente né impatti ambientali e sociali rilevanti ai fini della rendicontazione. L’assetto proprietario non ha registrato cambiamenti rilevanti nel perimetro e nel periodo di rendicontazione considerati.

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

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

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

Il presente Documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing S.p.A. il 19 marzo 2024. L'esame limitato ("limited assurance engagement") della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2023 è stato affidato a KPMG S.p.A., società di revisione della società, la cui Relazione è disponibile in calce al presente Documento.

Dichiarazione d'uso: Alba Leasing ha redatto "in accordance" agli standard GRI per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023.

Utilizzo GRI 1: GRI 1: Principi fondamentali 2021.

Standard del settore GRI pertinenti: n.a.

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021				
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
	2-1	Dettagli organizzativi	7	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Quarta di copertina	29 aprile 2024
	2-4	Revisione delle informazioni		Non sono presenti dati o informazioni significative che sono state modificate rispetto alla precedente DNF
	2-5	Assurance esterna	81-83	
Attività e lavoratori				
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	7-10	
	2-7	Dipendenti	5; 49-51	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	50	
Governance				
	2-9	Struttura e composizione della governance	14-18	
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	14-19	
	2-11	Presidente del massimo organo di governo		Il Presidente della Società non è un alto dirigente della stessa
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	14; 21-22	
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	21-22	
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota Metodologica	
	2-15	Conflitti d'interesse	17	
	2-16	Comunicazione delle criticità	29; 39-40	
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	21-22	
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	14	La valutazione delle performance del massimo organo di governo viene fatta da Alba Leasing su base volontaria, con cadenza non regolare, ed è svolta da una società esterna. Nel 2023, il CdA di Alba Leasing non è stato sottoposto a valutazione delle performance. L'ultima effettuata risale al 2021 e ha verificato anche la sensibilità del CdA relativamente a tematiche ESG e di sostenibilità.
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	19-20	Per quanto concerne la retribuzione del CdA è composta dalla sola componente fissa
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	19-20	Il CdA approva la policy di retribuzione
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale		Il dato non viene rendicontato in quanto sensibile per la Società

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
Strategia, politiche e prassi				
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4	
	2-23	Impegno in termini di policy		Come riportato in DNF, gli impegni della società sono dichiarati all'interno della politica di sostenibilità, pubblicata anche a questo link https://www.albaleasing.eu/politica-di-sostenibilita/ e approvata su base annua dal CdA. Rispetto ai diritti umani, l'identificazione delle tematiche connesse, unito a come vengono presidiate in azienda, anche in una logica di prevenzione, sono riportate all'interno della sezione dedicata in DNF.
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	7-10; 21-22; 29-31; 63; 71	I titolari delle diverse funzioni devono, per quanto di loro competenza, garantire l'osservanza delle policies emanate dagli Organi Sociali e dalla Direzione Generale. Infine, spetta al Direttore Generale assicurarsi la loro completa attuazione in quanto ha responsabilità sulla gestione complessiva del business
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	39-40	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	29-30	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	28; 31	
	2-28	Appartenenza ad associazioni		ABI, ASSILEA, AIAF, AIFIRM, AIIA, AIGI, AISCA, ASSBB, ASSIOM, A.ASS.OD, FOREX, AOMI, Autorità Garante della Concorrenza sul mercato, Conciliatore Bancario, Organismo per la tenuta dell'Albo dei Promotori Finanziari, IVASS, PROMETEIA, PREVIP, NOMISMA
Coinvolgimento degli stakeholder				
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	13-14	
	2-30	Contratti collettivi	49	
GRI 3: TEMI MATERIALI				
	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	11-13	
	3-2	Elenco di temi materiali	12-13	
GRI TOPIC STANDARD				
Anticorruzione				
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	3-3	Gestione dei temi materiali	28-31	
	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	30-31	
	205-3	Casi di corruzione e azioni intraprese	31	La suddivisione per regione non risulta essere significativa, in quanto Alba Leasing opera prevalentemente in Italia.
	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	31	

Segue

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento n. pagina	Note / Omissioni
Fiscalità				
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	3-3	Gestione dei temi materiali	32-33	
	207-1	Approccio alla fiscalità	32	
	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	32	
	207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	32-33	
	207-4	Rendicontazione Paese per Paese	33	La suddivisione per regione non risulta essere significativa, in quanto Alba Leasing opera prevalentemente in Italia.
Contributo allo sviluppo sostenibile e alla competitività delle PMI	3-3	Gestione dei temi materiali	37-47	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	33-35	
Privacy dei clienti				
Tutela dei diritti individuali delle persone	3-3	Gestione dei temi materiali	71-73	
	418-1	Denunce comprovate riguardanti e violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	70; 73	
Occupazione				
Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita	3-3	Gestione dei temi materiali	49; 52-53;	
	401-1	Nuove assunzioni e turnover	52-53	
Diversità e pari opportunità				
Tutela dei diritti individuali delle persone	3-3	Gestione dei temi materiali	49-52	
	405-1	Diversità degli organi di governo e tra i dipendenti	17-18; 50-52	
	405-2	Differenziale retributivo	51	
Diritti umani				
Integrità e trasparenza nella conduzione del business	3-3	Gestione dei temi materiali	71-72	
	406-1	Episodi di discriminazione	71-72	
Formazione e istruzione				
Gestione e valorizzazione professionale dei dipendenti e della rete di vendita	3-3	Gestione dei temi materiali	31-31; 55-57	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	5; 48; 55-56	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	57-58	
Salute e sicurezza sul lavoro				
Tutela dei diritti individuali delle persone	3-3	Gestione dei temi materiali	58-59	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	58-59	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	58-59	

Segue

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento	Note / Omissioni n. pagina
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	58-59	
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	58-59	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	55; 58	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	58-59	
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	58-59	
	403-9	Infortuni sul lavoro	58-59	Non è stato rendicontato il punto b in quanto non rilevante per la Società.
	403-10	Malattie professionali	59	Non è stato rendicontato il punto b in quanto non rilevante per la Società.
Benessere dei dipendenti				
Tutela dei diritti individuali delle persone	3-3	Gestione dei temi materiali	54; 59-61	
	401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	59-60	
	401-3	Congedo parentale	54	
Ambiente				
Gestione degli impatti ambientali e messa in sicurezza degli asset	3-3	Gestione dei temi materiali	63-69	
	301-1	Materiali utilizzati	63-64	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	64-65	
	302-3	Intensità energetica	65-66	
	305-1	Emissioni dirette di GHG, Scope 1	65	
	305-2	Emissioni indirette di GHG, Scope 2	65	
	305-3	Emissioni indirette di GHG, Scope 3	65	
	305-4	Intensità carbonica	65-66	
	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	66	
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	66	
	306-3	Rifiuti prodotti	66	

Elenco degli indicatori non coperti da indicatori GRI

Tema materiale	GRI Standard	Descrizione dell'indicatore	Documento	Note n. pagina
Contributo allo sviluppo sostenibile e alla competitività delle PMI	3-3	Gestione dei temi materiali	8; 40-42	
Diffusione dei servizi di leasing	3-3	Gestione dei temi materiali	38-39	



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

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

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5, comma 1, lett. g), del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Alba Leasing S.p.A. (di seguito anche "la Società") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta, su base volontaria, ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2024 (di seguito anche la "DNF").

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

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

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

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

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

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



Alba Leasing S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2023

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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



Alba Leasing S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2023

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

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

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

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

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Alba Leasing S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

Milano, 5 aprile 2024

KPMG S.p.A.

Roberto Spiller
Socio



alb
PEO
Sempre



Foto tratte dall'evento aziendale
Sempre in Evoluzione

Milano, dicembre 2023

OPLE
Evoluzione

alba
PEOPLE
Sempre in *Evoluzione*

alba
leasing

alba
leasing

alba
leasing

alba
PEOPLE
Sempre in *Evoluzione*



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