

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2017

/ GRUPPO BNL

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/16



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Governance

- 3 Messaggio del Presidente e dell'Amministratore Delegato
- 5 Perimetro e premessa metodologica
- 7 Gruppo BNP Paribas nel mondo
- 11 Gruppo BNL in Italia
- 20 Strategia e obiettivi di CSR di BNP Paribas e BNL



Responsabilità economica

- 28 Crescita economica responsabile



Responsabilità come datore di lavoro

- 37 Gestione e valorizzazione delle nostre persone



Responsabilità verso la comunità

- 44 Generare valore per la collettività



Responsabilità ambientale

- 50 Agire contro il cambiamento climatico

Allegati tecnici

- 55 Dati delle performance extra-finanziarie
- 80 Relazione della Società di revisione



Messaggio del Presidente e dell'Amministratore Delegato

Il 2017 ha confermato il ruolo chiave delle aziende per affrontare efficacemente le sfide sociali e ambientali e contribuire, con la sostenibilità integrata al business, alla creazione di valore positivo per la società. I 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU dettano l'agenda e progressivamente entrano nelle priorità dei governi, anche in Italia. Il manifesto di Confindustria "La responsabilità sociale di impresa per l'impresa 4.0" esorta le imprese italiane a convertire le sfide sociali e ambientali emergenti in opportunità per la crescita e la competitività.

In BNL Gruppo BNP Paribas desideriamo diventare la Banca più raccomandata dai collaboratori e dai clienti perché capace di sostenere realmente lo sviluppo della comunità e trasformare la nostra società per le presenti e le future generazioni. La sostenibilità è una responsabilità cruciale che il Management vuole assumere in prima persona; con il "Manifesto dell'engagement BNP Paribas 2020" il nostro impegno e il nostro coinvolgimento entrano in una nuova era. La società in cui viviamo si sta trasformando. Il nostro futuro è ricco di opportunità, ma anche di rischi che nascono



principalmente dalle crescenti diseguaglianze e dal cambiamento climatico. Nessun Paese, azienda o individuo potrà vincere in un mondo che perde. Noi crediamo fermamente che il progresso della comunità potrà essere raggiunto solo attraverso una crescita equa e sostenibile. È un cambiamento storico, un tema caro a tutti i 190mila collaboratori di BNP Paribas e ovviamente di BNL tanto che, sul modello della Capogruppo, abbiamo appena introdotto anche in Italia una “Direzione Engagement”.

I recenti contributi di BNL a una crescita sostenibile sono sostanziali. Le variabili ambientali e sociali sono strutturalmente inserite nelle politiche di credito; siamo usciti da business che presentano criticità come il tabacco, il carbone e i combustibili fossili da fonti non convenzionali, le esplorazioni nell'Artico. Lavoriamo per raddoppiare i finanziamenti alle energie rinnovabili e sostenere tecnologie e innovazioni utili alla de-carbonizzazione dell'economia. Siamo leader negli investimenti socialmente responsabili che nei criteri di selezione includono i criteri ambientali, sociali e di governance, indirizzando così i risparmi dei nostri clienti verso settori e aziende che generano un impatto positivo e potenzialmente migliori rendimenti. Favoriamo l'inclusione finanziaria, estendendo l'accesso al credito con il microcredito e sostenendo le nuove forme di impresa sociale. Realizziamo azioni concrete verso la collettività: la straordinaria raccolta fondi per Telethon giunta al 26° anno,

i contributi sociali e sanitari della Fondazione, il sostegno alla cultura, all'arte e allo sport. Ci impegniamo in politiche di inclusione e di tutela di tutte le diversità, valorizzando un patrimonio umano e professionale inestimabile. BNP Paribas è leader in materia di sostenibilità ambientale e sociale anche nel 2017 secondo i principali indici e rating extra-finanziari e BNL contribuisce in maniera sostanziale con una piena adozione del modello di Gruppo. Il Gruppo BNP Paribas è “carbon neutral” dal 2017, avendo ridotto le emissioni di CO₂, acquistando energie da fonti rinnovabili e compensando le emissioni residue. Il 2017 per BNL è l'anno del trasferimento nella nuova sede “Orizzonte EUROPA” nel quartiere Tiburtina a Roma, un cambiamento epocale che marca anche simbolicamente la trasformazione in corso, con nuovi modi di lavorare più collaborativi e digitali in ambienti a impatti ridotti.

Essere la banca per un mondo che cambia significa continuare a migliorare il modo in cui sosteniamo i nostri clienti mentre contribuiamo a una crescita più equa e sostenibile. Essere la banca per un mondo che cambia significa essere una banca impegnata a cambiare il mondo per un futuro migliore.

LUIGI ABETE

Presidente

**ANDREA MUNARI**

Amministratore Delegato



/ PERIMETRO E PREMESSA METODOLOGICA (GRI 102-45, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-52, 102-54)

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. (di seguito anche “Dichiarazione” o “Report di Sostenibilità”), è redatta in conformità all’articolo 4 del D.Lgs. 254/2016 (nel seguito “Decreto”) e contiene informazioni utili a fornire un’adeguata rappresentazione dell’attività dell’impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotta rispetto ai principali temi di sostenibilità relativi all’esercizio 2017 (periodo di rendicontazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017). Come previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 254/16 il presente documento costituisce una relazione distinta contrassegnata con apposita dicitura al fine di ricondurla alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario prevista dalla normativa.

Dal 2006 il Gruppo BNL è assoggettato alla direzione e coordinamento del suo azionista unico BNP Paribas SA – Parigi, di cui ha adottato il modello di sostenibilità che costituisce il framework di riferimento per le strategie, politiche, obiettivi e piani di azione della Capogruppo declinati in tutte le Entità e descritti nel presente documento.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economico-finanziarie è il medesimo del Bilancio consolidato. Il perimetro dei dati e delle informazioni sociali e ambientali risulta essere composto dalla Capogruppo e dalle società consolidate con il metodo integrale all’interno del Bilancio Consolidato, eccetto che le società Sviluppo HQ Tiburtina Srl, Vela OBG Srl e i Veicoli di operazioni di cartolarizzazione di crediti in quanto società prive di

personale che non hanno impatti significativi dal punto di vista delle tematiche di sostenibilità. In particolare, le informazioni contenute nella DNF fanno riferimento alle società: Artigiancassa, BNL Finance, BNL Positivity, BNL e Business Partner Italia; quest’ultime due vengono rappresentate congiuntamente. Eventuali eccezioni relativamente a singoli temi o indicatori, oltre a quanto prima indicato, sono espressamente indicate nel testo e non compromettono la corretta comprensione dell’attività d’impresa.

Il presente Report considera i dati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017. I dati ambientali sono certificati all’interno del Bilancio del Gruppo BNP Paribas e vengono rendicontati tramite un tool interno, Enablon, considerando un periodo di rendicontazione dal 1/10/2016 al 30/09/2017. Inoltre Enablon considera solo le sedi che sono occupate da personale da più di 6 mesi.

Non si segnalano operazioni straordinarie intervenute nel periodo di rendicontazione considerato.

STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Le informazioni presenti nel Report sono state redatte in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (di seguito “GRI Standards”), inclusi i “Financial Services Sector Disclosures”, definiti rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal GRI - Global Reporting Initiative, secondo l’opzione “GRI-referenced claim”, come indicato nel “GRI Content Index” del presente documento, oltre a far riferimento alle linee guida dell’ABI,



agli standard internazionali sulla responsabilità sociale contenuti nella norma ISO 26000 e alle metodologie interne applicate dalla Capogruppo. Ove opportuno, si è tenuto conto anche degli orientamenti delle Linee Guida CE 2017/C215/01. Con lo scopo di fornire una corretta rappresentazione delle performance e di garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate. Al fine di permettere la comparabilità dei dati e delle informazioni nel tempo e valutare l'andamento delle attività del Gruppo, laddove possibile, è proposto il confronto con l'anno precedente.

AREE TEMATICHE (GRI 102-53)

Le informazioni contenute nel Report si riferiscono ai temi identificati come materiali che riflettono gli impatti economici, come datore di lavoro, per la comunità e ambientali significativi per gli stakeholder e per la Banca, come da modello strategico dei 4 pilastri di CSR. Da un punto di vista strutturale il Report si divide in due parti, una prima parte descrittiva, che comprende la Governance e i 4 Pilastri di Responsabilità, e una parte di allegati tecnici riguardanti gli indicatori numerici di sostenibilità di tutto il Gruppo BNL.

La periodicità della rendicontazione del Report di Sostenibilità è impostata secondo una frequenza annuale: la presente versione 2017 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di BNL in data 30 marzo 2018.

La Dichiarazione è inoltre oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte

& Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato un'apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta da BNL ai sensi del D.Lgs. n. 254/16.

Per ogni informazione relativa alla DNF è possibile contattare la Direzione Engagement – Corporate Social Responsibility di BNL. La DNF **è disponibile anche sul sito.**



/ GRUPPO BNP PARIBAS NEL MONDO

(GRI 102-2, 102-4, 102-6, 102-7)

BNP Paribas è un Gruppo bancario internazionale presente in 73 Paesi e un leader europeo nei servizi bancari e finanziari, con oltre 196mila collaboratori, dei quali circa 149mila in Europa, nei quattro mercati domestici: Francia, Belgio, Italia e Lussemburgo.

BNP Paribas detiene posizioni chiave in due grandi settori di attività: Retail Banking & Services, composto da Domestic Markets e International Financial Services, e Corporate & Institutional Banking. BNP Paribas è operativo sul mercato italiano da oltre 40 anni, con 18.673 collaboratori e 28 aziende specialistiche. Dal 2006 ha consolidato la sua presenza in Italia con l'acquisizione di BNL che, a seguito del processo d'integrazione, presidia l'attività di Banca Commerciale.

BNP Paribas mette a disposizione dei clienti italiani prodotti e servizi, dai tradizionali ai più innovativi, in grado di soddisfare le esigenze di privati, professionisti, aziende e istituzioni. Ai clienti privati, il Gruppo offre strumenti di risparmio, d'investimento, prodotti assicurativo-previdenziali, private banking, consulenza finanziaria, mutui, credito al consumo, servizi di e-banking.

Per le aziende, i professionisti e le istituzioni, il Gruppo dispone di una piattaforma di offerta in grado di sostenere bisogni e strategie di business. Questo, attraverso la presenza di diverse società specializzate: Artigiancassa; Arval; BNL Finance; BNL Positivity; BNP Paribas Cardif Italia; BNP Paribas Corporate & Institutional Banking; BNP Paribas Investment Partners; BNP Paribas Leasing Solutions; BNP Paribas Real Estate; BNP Paribas Securities Services; Business Partner Italia; Findomestic Banca; Ifitalia.

RISULTATI ANNO 2017

€ 43,2 Mld

 MARGINE
 D'INTERMEDIAZIONE

+1,5% vs 2016

€ 15,7 Mld

 DOMESTIC
 MARKET

Stabile vs 2016

€ 7,8 Mld

 UTILE NETTO
 DI GRUPPO

+4,4% vs 2016

€ 11,7 Mld

 CORPORATE &
 INSTITUTIONAL BANKING

+2,1% vs 2016

€ 15,9 Mld

 INTERNATIONAL
 FINANCIAL SERVICES

+2,7% vs 2016

RIPARTIZIONE COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA

196.128

COLLABORATORI TOTALI

20.045

AMERICHE

 NORD AMERICA **16.163**
 SUD AMERICA **3.882**

148.976

EUROPA

 FRANCIA **58.309**
 ITALIA **18.673**
 BELGIO **15.236**
 LUSSEMBURGO **3.493**

515

MEDIO ORIENTE

16.707

ASIA E PACIFICO

9.885

AFRICA

 Jean-Laurent Bonnafé
 Director e Chief Executive
 Officer di BNP Paribas

POSIZIONI PUBBLICHE E RATING EXTRA-FINANZIARI DEL GRUPPO BNP PARIBAS (GRI 102-13)

Il Gruppo BNP Paribas sviluppa le sue attività rispettando i più alti principi di sostenibilità e impegnandosi pubblicamente come membro attivo di organismi internazionali, quali: Global Compact delle Nazioni Unite, UN Women's Empowerment Principles, UNEP Finance Initiative, Carbon Disclosure Project (CDP), Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), Banking Environment Initiative (BEI), Business for Human Rights (EDH), Business for Environment (EPE), Business and Health.

In Italia BNL aderisce ai seguenti Network:



Nel 2017, BNP Paribas si è distinta nelle classifiche delle principali agenzie di rating extra-finanziario:

/ RATING EXTRA-FINANZIARI

1° **Banca francese nel 2017** nel settore "Banche diversificate" (e tra le 28 banche incluse nel DJSI World su 212) (**86/100** settembre 2017)

N.1 su 31 aziende nel settore "Banche diversificate in Europa" per il rating **Vigeo Eiris 2017 (64/100)** gennaio 2017)

N.2 su 250 aziende valutate da **Oekom research** nel settore "Commercial Banks & Capital Markets" nel 2017 (**C Prime** gennaio 2017)

BNP Paribas ottiene un punteggio di:

"A" nel MSCI ESG Ratings (dicembre 2017)

"A-" nel Carbon Disclosure Project nel 2017

78/100 nella Classifica **Sustainalytics** 2017



/ INDICI DI SOSTENIBILITÀ

BNP Paribas inclusa nel:

Dow Jones Sustainability Indices World & Europe

Euronext - Vigeo Eiris indexes World 120, Europe 120, Eurozone 120, France 20

BMCI (Banca commerciale marocchina) mantiene la sua presenza nel **Euronext - Vigeo Eiris Ranking Emerging 70**



/ ALTRI PREMI O RANKING DI CSR

BNP Paribas, nel 2018, è parte del **"Global 100 Most Sustainable Corporations" ranking (36°)**

"Miglior Gruppo bancario europeo nella Corporate Social Responsibility nel 2017" nella classifica **Global Banking & Finance Review's**



LE NOSTRE CONVINZIONI COMUNI: UNA CRESCITA RESPONSABILE E SOSTENIBILE (GRI 102-14, 102-16)

VISION DI BNP PARIBAS

Vogliamo essere la Banca leader in Europa, con una solida presenza globale. Il partner di riferimento dei nostri clienti sul lungo termine e un player in grado di contribuire ad una crescita responsabile e sostenibile.

MISSION DI BNP PARIBAS

Vogliamo avere un impatto positivo sui nostri stakeholder – clienti, dipendenti, azionisti – e sulla società nel suo complesso. Grazie al nostro modello integrato i dipendenti potranno esprimere al massimo il loro impegno ed offrire ai nostri clienti un servizio e delle soluzioni di eccellenza. Proponiamo ai nostri colleghi un ambiente di lavoro motivante e stimolante. Vogliamo far parte dei player più degni di fiducia del nostro settore, integrando ulteriormente i nostri Valori e la nostra etica nei comportamenti quotidiani.

I NOSTRI VALORI

I nostri valori sono organizzati intorno a quattro punti di forza e quattro forze trainanti e rappresentano la visione collettiva costruita con un processo collaborativo che guida l'attività di migliaia di dipendenti del Gruppo BNP Paribas nelle azioni quotidiane. Declinare i valori consente ai colleghi attuali e futuri di comprendere meglio cosa ci si aspetta da loro e cosa rende unico il Gruppo BNP Paribas. Sostenere questi valori è essenziale per seguire la strategia di trasformazione e crescita del Gruppo salvaguardando allo stesso tempo la fiducia dei clienti, dei collaboratori, degli azionisti e dell'intera comunità nella Banca.

LE NOSTRE FORZE TRAINANTI

SOLIDITÀ

RESPONSABILITÀ

COMPETENZA

AMBIENTE DI LAVORO
FAVOREVOLE

I NOSTRI PUNTI DI FORZA

AGILITÀ

CULTURA DELLA COMPLIANCE

SODDISFAZIONE
DEL CLIENTE

APERTURA

GOVERNANCE DELLA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN BNP PARIBAS (GRI 102-18)

La Corporate Social Responsibility in BNP Paribas è una funzione di Gruppo a diretto riporto del Comitato Esecutivo di Gruppo e sotto la responsabilità del Direttore Company Engagement. Con il nuovo Piano industriale 2020 e la creazione della Direzione Company Engagement, BNP Paribas punta a rafforzare le pratiche di sostenibilità e di diversità per rispondere ancora meglio alle sfide della società, definendo e raggiungendo impegni in materia di sviluppo economico, di impatti ambientali e transizione energetica, d'inclusione sociale e valorizzazione del territorio, di diversità e rispetto dei diritti umani. Il modello organizzativo è definito da una politica specifica, con la presenza di un responsabile CSR per i principali Paesi e Business Entity, e con incontri trimestrali con la funzione centrale di Gruppo per facilitare l'applicazione delle politiche ai singoli Paesi.

Il Comitato Etico del Gruppo BNP Paribas ha il ruolo di advisory del Comitato Esecutivo di Gruppo per assicurare che le attività siano in linea con i valori di BNP Paribas e con i più elevati standard di integrità professionale e di etica. All'interno del Consiglio d'Amministrazione il Comitato Corporate Governance, Ethics, Nominations and CSR ha la responsabilità delle tematiche ambientali e sociali.

Nel 2016 tutte le Entità del Gruppo BNP Paribas hanno recepito il nuovo Codice di Condotta, formando oltre il 90% delle persone.

Il contributo del Gruppo BNP Paribas alla società inizia con la sua responsabilità di finanziare l'economia in modo

etico, aiutando i propri clienti a realizzare i loro progetti. Come attore impegnato nella Società il Gruppo BNP Paribas ha anche una responsabilità sociale e ambientale nella comunità locale nella quale opera.

Al fine di assicurare che l'impatto del lavoro dei suoi dipendenti sia positivo, il Gruppo BNP Paribas sostiene i più elevati standard di condotta e di etica a favore dei Diritti Umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

In tal senso, il Gruppo riconosce e si impegna a rispettare una serie di principi e norme nel fare business:

- gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dalle Nazioni Unite;
- i 10 Principi del Global Compact definiti dalle Nazioni Unite;
- le Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- gli standard accettati a livello internazionale in materia di Diritti Umani, così come definiti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
- le norme fondamentali del lavoro definite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Il Gruppo rispetta le normative nazionali e internazionali e le disposizioni di legge locali vigenti nei Paesi in cui opera e, laddove la legislazione locale sia più stringente della disciplina interna, si conforma ovviamente alle disposizioni di legge a livello locale.



/ GRUPPO BNL IN ITALIA (GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-46)

Il Gruppo BNL, con oltre 100 anni di storia, è uno dei principali gruppi bancari italiani, dal 2006 parte del Gruppo BNP Paribas, leader europeo nei servizi bancari e finanziari.

LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

BNL

Servizi bancari per clientela privata e aziende

BUSINESS PARTNER ITALIA

Servizi specializzati per tutte le società del Gruppo

ARTIGIANCASSA

Credito alle imprese artigiane

BNL POSITIVITY

Servizi di pagamento

BNL FINANCE

Cessione del quinto e delegazione di pagamento

I NUMERI DEL GRUPPO

2.721 Mln di €

MARGINE DI INTERMEDIAZIONE

2.669.465

CLIENTI
(complessivo di tutte le aree di business)

13.419*

DIPENDENTI

752

AGENZIE SUL TERRITORIO

48

CENTRI CORPORATE

37 + 2

CENTRI PRIVATE + GRANDI PATRIMONI

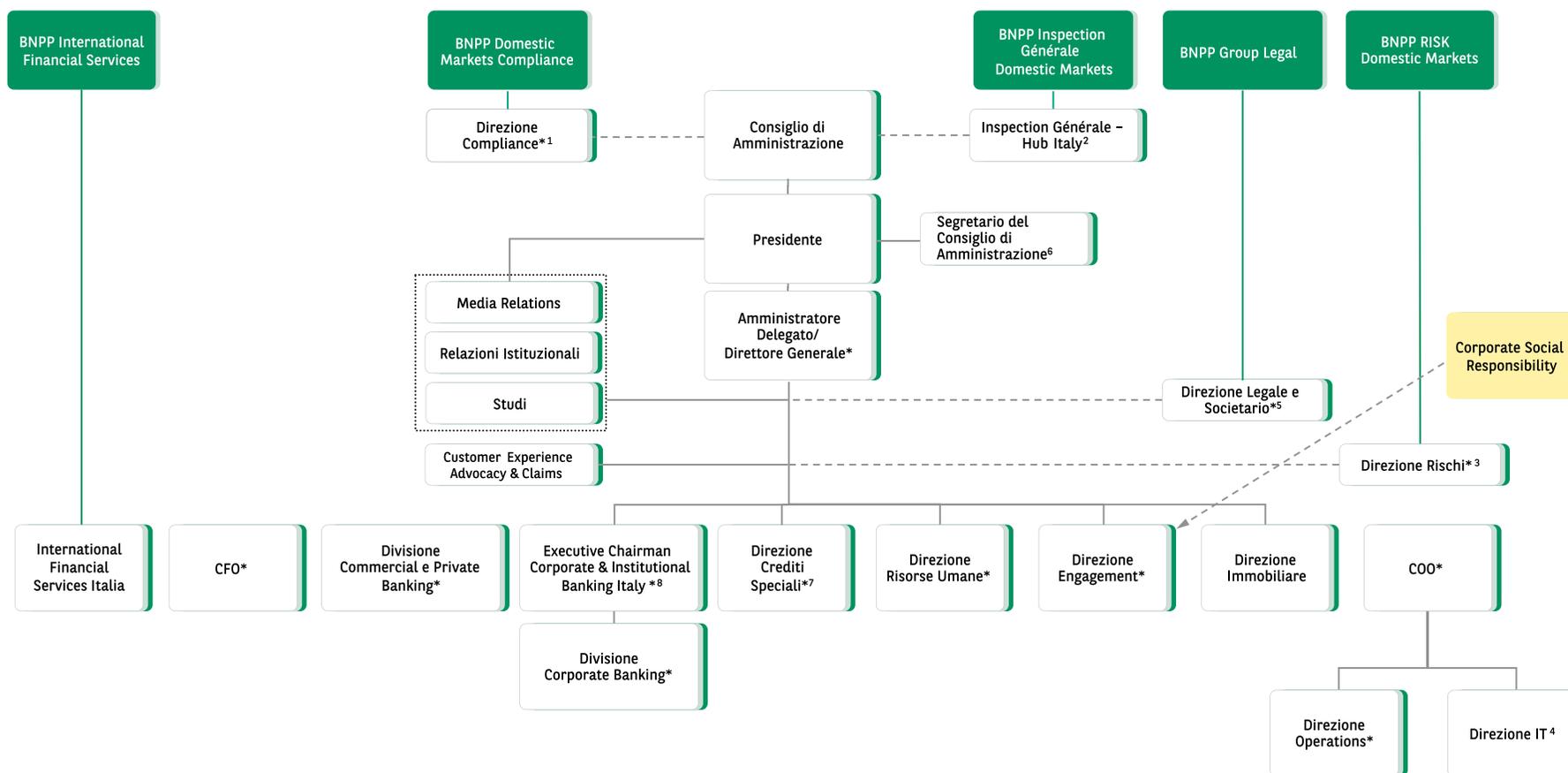
1.822

ATM

* Il numero fa riferimento al totale organico al 31 dicembre 2017 che considera il personale cessato nel corso dell'anno. Tale numero è difforme rispetto al dato riportato nel documento di Relazione sulla Gestione 2017 in quanto quest'ultima considera in organico anche i dipendenti cessati nell'ultimo giorno dell'anno.



ORGANIGRAMMA AZIENDALE BNL (GRI 102-18)



Organigramma BNL in vigore con la Carta delle Responsabilità del 5/3/2018

(1) La Direzione Compliance di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di compliance del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e riporto del Direttore Compliance al Domestic Markets Compliance di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Compliance è alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL. All'interno della Direzione Compliance è strutturata la Funzione Aziendale Antiriciclaggio.

(2) Il Direttore di Inspection Générale-Hub Italy riporta funzionalmente al Consiglio di Amministrazione e, per esso, al Presidente di BNL, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL.

(3) La Direzione Rischi di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di RISK del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e riporto del Direttore Rischi a RISK Domestic Markets di BNP Paribas.

(4) La Direzione IT riporta funzionalmente alle strutture di Capogruppo Informatique Technologies Groupe (ITG) per le tematiche di produzione informatica e RB - Retail Banking Information Systems (RBIS) per le tematiche di sviluppo applicativo.

(5) La Direzione Legale e Societario di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di legal del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e riporto del Direttore Legale al Group Legal di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Legale e Societario è alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di BNL.

(6) Il Segretario riporta direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

(7) La Direzione Crediti Speciali definisce e implementa le strategie di gestione della clientela non performing, indirizza e coordina operativamente le attività svolte dalla Direzione Workout di Business Partner Italia.

(8) L' Executive Chairman Corporate & Institutional Banking Italy riporta anche al Responsabile CIB Global Banking EMEA di BNP Paribas.

* Membro del Comitato di Direzione BNL

MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE

BNL GRUPPO BNP PARIBAS (GRI 102-10, 102-18)

Il sistema di Governance di BNL è basato sulla tripartizione: Assemblea dei Soci, Consiglio d'Amministrazione e Collegio Sindacale. La Banca è assoggettata alla direzione e coordinamento del suo azionista unico BNP Paribas SA-Parigi. Nel 2017, non si sono verificate variazioni nel capitale sociale e nell'assetto proprietario.

Al Presidente e al Vice Presidente non sono attribuite deleghe operative, né dallo statuto né dal Consiglio di Amministrazione. Il Presidente assicura il coordinamento tra gli organi statutari e, nell'ambito della struttura organizzativa adottata dal Consiglio di Amministrazione, il presidio dei rapporti societari, istituzionali e di rappresentanza, assicurando l'adeguatezza dell'informativa ai consiglieri e al mercato. L'Amministratore Delegato svolge anche le funzioni di Direttore Generale. La rappresentanza legale della Banca e la firma sociale spettano, ai sensi dello Statuto, al Presidente e all'Amministratore Delegato e ai Delegati dal Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria, sul Bilancio d'esercizio e in merito alla nomina e alla revoca degli Amministratori, del Presidente e dei componenti del Collegio Sindacale e ai relativi compensi.

Gli Amministratori e i Sindaci devono possedere requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti dalle norme in materia e dallo Statuto sociale. Detti requisiti vengono accertati dal Consiglio di Amministrazione e la relativa delibera è inviata alla Banca d'Italia. I componenti del Consiglio di Amministrazione possiedono una rilevante conoscenza del business bancario, con particolare esperienza su tematiche economiche, sociali e dei rischi. Eventuali tematiche di particolare criticità per la Banca vengono sistematicamente segnalate al Comitato per il Controllo Interno e Rischi, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha proceduto alla nomina di un Comitato Remunerazioni, di un Comitato Nomine e di un Comitato per il Controllo Interno e Rischi, interamente costituiti da Amministratori. Al Comitato per

il Controllo Interno e Rischi è attribuita, altresì, la funzione di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 ex D.Lgs. 231/2001.

I componenti del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Comitato Remunerazioni, del Comitato Nomine e del Comitato per il Controllo Interno e Rischi sono destinatari di compensi in misura fissa annua e di una medaglia di presenza, stabiliti dall'Assemblea, e di rimborsi spese spettanti per lo svolgimento dell'incarico. Il Consiglio di Amministrazione stabilisce l'ulteriore compenso annuo per l'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale.

GOVERNANCE DELLA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BNL GRUPPO BNP PARIBAS

In coerenza con la decisione del Gruppo BNP Paribas di progredire ulteriormente sul fronte dell'impegno d'impresa, nel febbraio 2018 è stata costituita in BNL la Direzione Engagement, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato. All'interno della nuova Direzione Engagement sono ricondotte le attività della Corporate Social Responsibility e della Comunicazione, mentre il team dedicato alla Diversità e Inclusione della Direzione Risorse Umane ha un coordinamento funzionale. La nuova Direzione collaborerà con tutte le strutture di BNL e del Gruppo al fine di definire e concretizzare l'impegno dell'impresa in tutti i temi rilevanti per il futuro della nostra società: la comunicazione, lo sviluppo economico, l'ambiente e la transizione energetica, l'inclusione sociale, la valorizzazione dei territori e la promozione della diversità e del rispetto dei diritti umani.

Adottiamo una politica specifica di Corporate Social Responsibility che ne descrive il modello organizzativo, e identifica le figure del CSR Manager, del CSR Officer e del network dei referenti CSR.

La Struttura CSR collabora costantemente con il Management per l'integrazione dei temi CSR nel business e le tematiche di sostenibilità vengono sottoposte regolarmente a titolo informativo o ad approvazione al Consiglio di Amministrazione, compresa la Dichiarazione non Finanziaria. Inoltre, una

rendicontazione periodica viene presentata al Comitato di Direzione di BNL in cui vengono esposte le strategie della Banca e le priorità che si intende perseguire. Il network dei Referenti CSR, composto da circa 70 persone delle diverse aree del Gruppo BNL, collabora con la Struttura CSR nella relazione con gli stakeholder di riferimento, nella realizzazione dei progetti e nella definizione degli obiettivi di miglioramento, nel monitoraggio e nella rendicontazione delle attività. La soddisfazione dei dipendenti verso l'impegno sui temi CSR è in forte crescita e il 72% dei dipendenti BNL ha un'immagine positiva di come la Banca esercita la propria responsabilità sociale (fonte GPS, +5 pts vs BNL 2016).

CODICE DI CONDOTTA (GRI 102-16, 205-2, 412-2)

Il Codice di Condotta definisce per BNL e per tutto il Gruppo BNP Paribas le regole che devono guidare tutte le azioni e tutte le decisioni ai vari livelli dell'organizzazione aziendale in coerenza con i nostri valori fondamentali. Per questo, se necessario, tutte le policy e i regolamenti interni del Gruppo saranno rivisti garantendone la coerenza con il Codice. Il Codice di Condotta si compone di tre parti. La prima sezione, Mission e Valori, ha l'obiettivo di guidare e ispirare tutti i comportamenti. La seconda sezione riguarda le Regole di condotta da condividere e implementare. La terza sezione, denominata Codice di Condotta, nella pratica fornisce utili linee guida sull'applicazione delle regole di condotta. Nel 2017 sono state formate 948 persone sul Codice di Condotta per un totale di 12.906 persone. Dal 2018 il Codice di

Condotta prevede una nuova sezione dedicata alla lotta alla corruzione.

12.906

PERSONE FORMATE SUL CODICE DI CONDOTTA

948 NEL 2017



LE REGOLE DI CONDOTTA

Per operare in linea con i nostri Valori – il BNP Paribas Way – dobbiamo rispettare un insieme di regole. In questo documento è esposta una chiara articolazione di comportamenti accettabili e non. Rispettare queste regole è essenziale per sostenere i nostri valori e gli standard etici, un prerequisito per agire secondo il BNP Paribas Way. Le regole sono organizzate nei sette argomenti seguenti:

AMBITO DEL CODICE DI CONDOTTA	VALORI Punti di Forza e Forze Trainanti	REGOLE DI CONDOTTA
INTERESSI DEI CLIENTI	<ul style="list-style-type: none"> > Competenza > Soddisfazione del cliente > Cultura della compliance 	Comprendere le esigenze dei clienti Assicurare un trattamento equo ai clienti Proteggere gli interessi dei clienti Proteggere le informazioni confidenziali dei clienti Comunicare in maniera trasparente nelle attività di vendita e marketing Trattare equamente i reclami dei clienti
SICUREZZA FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> > Responsabilità > Cultura della Compliance 	Combattere il riciclaggio di denaro, la corruzione, l'abuso di ufficio e il finanziamento al terrorismo Rispettare le sanzioni e gli embarghi
INTEGRITÀ DEL MERCATO		Promuovere la libera e corretta competizione Rispettare le regole sul market abuse Gestire i conflitti di interessi
ETICA PROFESSIONALE		Non usare mai informazioni riservate in transazioni personali Evitare conflitti di interesse con attività esterne Prendere misure contro la corruzione e l'abuso di ufficio
RISPETTO PER I COLLEGHI	<ul style="list-style-type: none"> > Ambiente di lavoro favorevole > Apertura 	Applicare i migliori standard nel comportamento professionale Respingere ogni forma di discriminazione Garantire la sicurezza sul posto di lavoro
PROTEZIONE DEL GRUPPO	<ul style="list-style-type: none"> > Solidità > Agilità 	Costruire e proteggere i valori di lungo termine del Gruppo BNP Paribas Proteggere le informazioni del Gruppo Comunicare in modo responsabile Operare in modo etico con soggetti esterni Assumersi i rischi responsabilmente con un controllo accurato del rischio Agire in modo responsabile quando si lascia il Gruppo BNP Paribas
COINVOLGIMENTO NELLA SOCIETÀ	<ul style="list-style-type: none"> > Responsabilità > Cultura della compliance 	Promuovere il rispetto dei diritti umani Proteggere l'ambiente e combattere il cambiamento climatico Agire responsabilmente nei confronti della pubblica amministrazione

TUTELA DELLA PRIVACY (GRI 102-16)

La normativa esterna prescrive che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali. La Banca ha definito un Modello delle Responsabilità, in corso di costante evoluzione, che individua ruoli e responsabilità inerenti alla gestione delle operazioni di trattamento di dati personali effettuate nella corrente operatività aziendale ed ha formalizzato le relative linee guida e modalità applicative. L'attuazione delle predette linee guida è a cura di tutte le Funzioni. La tutela dei dati personali dell'interessato rientra in particolare nei dispositivi presidiati dalle Funzioni Commerciali. Nel 2017 è stato redatto il nuovo Dispositivo in materia di Protezione dei dati personali che ha incorporato tutte le precedenti normative secondo un approccio già orientato al GDPR 679/2016. In particolare, la sezione del documento "Framework normativo, di controllo e di reporting" è costituita da 12 "schede di trattamento" che, a partire dalle macro finalità di trattamento dei dati personali connesse ai processi aziendali individuati, si snodano attraverso finalità di trattamento di dettaglio, l'individuazione delle strutture owner e di quelle coinvolte, nonché l'illustrazione dei presidi da adottare a mitigazione del rischio di non conformità, tra cui le attività di controllo. Resta ferma la declinazione dei conseguenti processi operativi o istruzioni su specifici punti nelle normative interne di dettaglio a cura delle Strutture owner, nell'ambito delle usuali attività di disciplina dei processi interni. Il Dispositivo è stato in seguito esteso a tutte le Legal Entities del Gruppo BNL, supportandole nella fase di recepimento.

SICUREZZA FINANZIARIA: ANTIRICICLAGGIO ED ANTITERRORISMO

(GRI 102-16, 412-2)

In BNP Paribas e BNL ci impegniamo a rispettare tutte le leggi applicabili per prevenire il rischio di attività criminali e terroristiche e a sostenere l'azione internazionale condotta per il tramite dell'industria finanziaria. Poiché queste

leggi possono essere complesse ed essere applicate diversamente nei vari mercati e regioni, nel Gruppo adottiamo politiche specifiche, adeguati presidi di controllo interno, procedure per la valutazione del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo. Un'appendice sulla Lotta alla Corruzione è stata di conseguenza integrata nel Codice di Condotta. Nel 2017 sono state esaminate 1.689 posizioni, di queste 1.668 sono state inoltrate all'Unità d'Informazione, di cui 479 riferite all'uso anomalo delle carte di pagamento. Inoltre, quest'anno sono state formate 3.857 persone sulle tematiche dell'antiriciclaggio, per un totale di 446 giorni di formazione.

ETICA PROFESSIONALE E CONFLITTI D'INTERESSE (GRI 102-16)

L'integrità e l'etica di ciascun dipendente sono le principali fondamenta del Codice di Condotta di BNP Paribas e di BNL. Le regole contenute nel Codice sono volte ad assicurare il costante rispetto di elevati standard di integrità individuale ed etica professionale. L'ambito dell'etica professionale comprende anche l'attività svolta dai dipendenti al di fuori del Gruppo BNP Paribas con l'indicazione di prevenire la sopravvenienza dei conflitti di interesse. Adottiamo le misure necessarie per individuare i conflitti di interesse, implementiamo sistemi e controlli, disponiamo di policy operative, rafforziamo la comunicazione al fine di attenuare i rischi prima di intraprendere qualsiasi attività.

DISPOSITIVO DI ALLERTA ETICO (GRI 102-17, 406-1)

In BNP Paribas e BNL abbiamo continuato le attività di rafforzamento del Dispositivo di Allerta Etico. Da luglio 2017 è attivo il nuovo canale Whistleblowing, che permette di segnalare qualsiasi violazione, reale o sospetta, di una sanzione finanziaria o di un embargo. Nel 2017 sono pervenute alcune segnalazioni su violazioni del Codice Etico/Deontologico e su irregolarità processi/procedure; tali numeri non sono pubblicati per garantire la piena riservatezza dello strumento. Un servizio dedicato di Whistleblowing è previsto anche nel caso di violazione della politica di Diversità; non sono riportate segnalazioni.

POLITICA DIVERSITÀ E INCLUSIONE (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

In BNP Paribas e BNL consideriamo una priorità anche per il business il favorire un ambiente di lavoro inclusivo e la valorizzazione di tutte le diversità (genere, età, differenze culturali, abilità, orientamento sessuale). Per questo una politica specifica prevede un'organizzazione con figure manageriali dedicate (Diversity Advisor), una formalizzazione di alcuni processi decisionali e relativi controlli, per prevenire il rischio di discriminazione o disparità di trattamento o molestie, e assicurare che tutti possano contribuire al meglio secondo i propri talenti.

RISCHI E POLITICHE DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON LE ONG

(GRI 102-11, 102-30)

Nel Gruppo BNP Paribas per combinare il dialogo costruttivo con le advocacy ONG (Organizzazioni Non Governative che agiscono e comunicano attivamente su tematiche di rilievo per influenzare l'opinione pubblica) con

una prudente gestione dei rischi di immagine e reputazione adottiamo una politica specifica che determina regole, ruoli, responsabilità e processi.

GESTIONE DEI RISCHI (GRI 102-11, 102-30, 103-1, 103-2, 103-3, 205-1)

Assicuriamo che l'esposizione ai rischi generati dalle nostre attività siano conformi - anche in termini di responsabilità sociale - alle policy e coerenti con gli obiettivi strategici. Comitati dedicati assicurano che le migliori decisioni vengano prese collettivamente con i processi di escalation formali. Assicuriamo altresì l'implementazione delle metodologie per la misurazione, la gestione ed il controllo di tali rischi e un costante controllo di secondo livello sul relativo stato, curandone l'informativa agli Organi di Governo e Controllo, nonché alla Capogruppo BNP Paribas. Applichiamo criteri di sostenibilità ai nostri processi del credito attraverso l'adozione di politiche e strumenti per la valutazione della sensitività CSR di un settore economico, di una società, di un'operazione. Abbiamo politiche di settore che definiscono criteri CSR

MAPPATURA DEI PRINCIPALI RISCHI

Rischi di Business e Strategici

Rischi di Condotta

Rischi di Struttura Aziendale

Rischi di Credito, Controparte e Regolamento

Rischi ICT - tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Rischi Regolatori

Rischio di Mercato

Altri Rischi Operativi

Rischi Assicurativi

Rischi ALMT

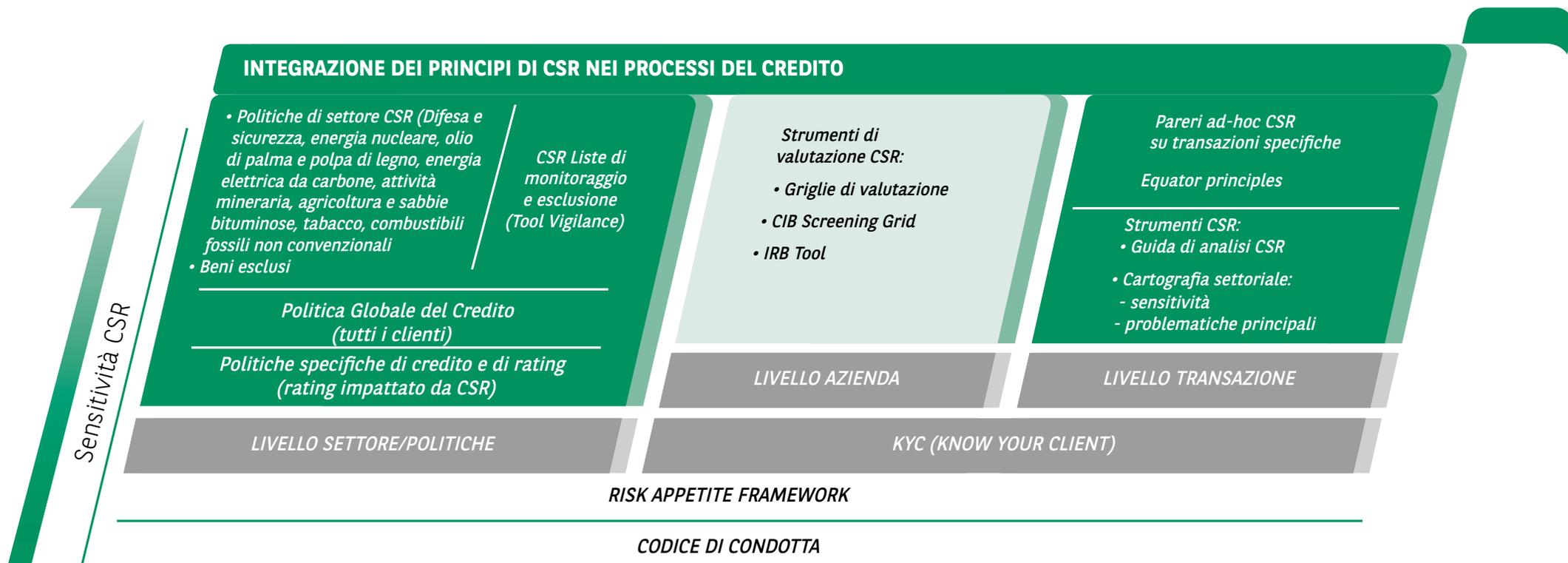
Rischi Reputazionali

Rischi Emergenti

Rischi di Compliance

Rischi di Modello

Rischio Sistemico



che i clienti devono rispettare, andando oltre le norme di legge su 10 settori sensibili ad elevato impatto sociale e ambientale (difesa e sicurezza, energia nucleare, olio di palma e polpa di legno, energia elettrica da carbone, attività mineraria, agricoltura e sabbie bituminose, tabacco, combustibili fossili non convenzionali). La sostenibilità è inclusa formalmente nella politica di rischio di credito con valutazione in entrata in relazione (KYC) e di concessione. Il presidio dei rischi reputazionali è responsabilità di ciascun dipendente e costituisce una delle principali missioni dei controlli interni di BNP Paribas in quanto è trasversale ai clienti, dipendenti e mercato. Per questo adottiamo una politica specifica al fine di gestire il rischio reputazionale in tutte le nostre attività.

RISPETTO E POLITICA SUI DIRITTI UMANI (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

In BNP Paribas e BNL ci impegniamo ad assicurare il rispetto dei Diritti Umani, definiti nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo, verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e le comunità in cui svolgiamo la nostra attività. Riconosciamo inoltre i principi cardine del lavoro stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Il Gruppo BNP Paribas è membro attivo del Global Compact delle Nazioni Unite e sostiene i suoi principi, in quanto quadro di riferimento cui ispirare l'approccio ad una gestione responsabile d'impresa, ivi compresa la tutela dei diritti umani fondamentali. L'intero corpo normativo del Gruppo BNP Paribas è quindi basato su tali principi. Una policy dedicata tiene conto dei diritti umani nei nostri principi gestionali e nei processi operativi, nonché nelle interazioni con i principali portatori d'interessi. Il rispetto dei Diritti Umani è parte integrante anche delle policy settoriali CSR di finanziamento e/o investimento

in settori sensibili. In Italia, inoltre BNL aderisce al Global Compact Network Italia.

POLITICA AMBIENTALE

In BNP Paribas e BNL abbiamo definito in una politica specifica i nostri impegni verso la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico. Questo gestendo i rischi ambientali e governando i nostri impatti indiretti, indirizzando volontariamente i nostri finanziamenti e i nostri investimenti verso aziende e fornitori impegnati come noi nel rispetto dell'ambiente e nella lotta al cambiamento climatico, e riducendo i nostri impatti diretti (consumi di energia, carta, acqua, rifiuti).

Ci impegniamo quindi a sostenere un sistema energetico a più basso contenuto di carbonio, a ridurre le emissioni di CO₂ ed il consumo di risorse, a rispettare l'ambiente e a promuovere l'economia circolare.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

In BNP Paribas e BNL consideriamo la corruzione e il traffico di influenza illecita inaccettabili, qualunque siano le circostanze. Per questo motivo abbiamo implementato un sistema di prevenzione e di lotta alla corruzione che consta di un Codice di Condotta, di corsi di formazione ad hoc e di un Dispositivo di Allerta Etico. Il sistema si applica, oltre che a tutti i dipendenti di BNP Paribas, anche a qualsiasi attività corruttiva da parte dei nostri clienti o partner. In BNL, coerentemente con la progettualità del Gruppo, abbiamo contribuito alla mappatura dei rischi di corruzione connessi alle nostre attività e a quelle delle Società rientranti nel perimetro.

CONTENZIOSO (GRI 103-1, 103-2, 103-3, 419-1)

Nel 2017 i costi per sentenze sfavorevoli sostenuti per cause ammontano a 10,1 Mln di €. Quest'anno l'AGCM ha avviato un procedimento sanzionatorio in materia di anatocismo (ovvero la produzione di interessi sugli interessi) per pratica commerciale scorretta, che ha visto coinvolte diverse banche tra cui BNL. Al termine del procedimento è stata giudicata dall'Autorità come corretta l'applicazione, da parte della Banca, della nuova normativa in materia di interessi. L'Autorità ha, invece, condannato la Banca al pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di 4 Mln di € su un altro aspetto del procedimento riguardante l'invito ai clienti, con modalità ritenute scorrette e aggressive (comunicazioni cartacee e pop-up sul sito web) ad autorizzare l'addebito sul conto degli interessi dovuti, modalità di pagamento espressamente prevista dalla stessa normativa emanata dal Governo. Avverso tale provvedimento BNL ha presentato ricorso al T.A.R. al fine di far valere la propria posizione.



/ STRATEGIA E OBIETTIVI DI CSR DI BNP PARIBAS E BNL (GRI 103-2, 102-3)

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'ONU

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 obiettivi (Sustainable Development Goals – SDGs), articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030. Questi obiettivi, ratificati anche dall'Italia a settembre 2015, indicano la direzione su cui governi, autorità locali, imprese e cittadini devono agire insieme urgentemente.

Nel 2017, BNL è stata premiata da Assosef come l'istituzione finanziaria che più sta contribuendo in Italia al raggiungimento degli SDGs con il premio "Gran Premio Sviluppo Sostenibile 2017".

Per la nostra Banca si tratta di contribuire alla creazione di nuovi modelli economici e sociali, di sostenere realmente lo sviluppo della comunità presente e futura, di assicurare l'equità tra le diverse generazioni e di favorire

l'inclusione. Inoltre, offrendo finanziamenti a tutti i settori di attività, la Banca è uno dei pochi protagonisti economici che hanno il privilegio di contribuire a tutti gli SDGs. Per sostenere gli SDGs sono state messe in campo una vasta gamma di azioni e iniziative per far sì che i 17 impegni contribuiscano a cambiare il mondo. I dettagli di queste iniziative sono sintetizzati in una [brochure disponibile qui](#).

Complessivamente il Gruppo BNP Paribas ha finanziato con 155 Mld di € progetti a impatto sociale e ambientale positivo, che contribuiscono direttamente al raggiungimento dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Misuriamo inoltre con un indicatore specifico la percentuale dei finanziamenti alle imprese che contribuiscono direttamente al raggiungimento degli SDGs, pari al 21% per BNL nel 2017.

SOSTENIBILITÀ NEL CORE BUSINESS DELLA BANCA (GRI 102-12)

Essere "La Banca per un mondo che cambia" significa integrare la cultura della sostenibilità con il business, per aiutare a gestire il cambiamento e consolidare la fiducia, assicurando un impatto positivo per la società e un futuro migliore. Dal 2017, la CSR è parte del piano strategico 2020 di tutto il Gruppo BNP Paribas secondo 3 direttrici principali:

- cultura aziendale marcata dalla responsabilità e dall'etica;
- impatto positivo sulla società attraverso finanziamenti e azioni inclusive e solidali;
- ruolo da protagonista nella decarbonizzazione dell'economia.

La sostenibilità integrata nel core business implica fare scelte sostenibili su cosa finanziare e dove investire, influenzando fortemente il sistema e incoraggiando comportamenti virtuosi.

GRUPPO BNP PARIBAS: IL NOSTRO IMPEGNO PER GLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

In linea con i 17 SDGs delle Nazioni Unite la strategia di Responsabilità Sociale di BNP Paribas vuole contribuire a un mondo più sostenibile.

BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia.

MODELLO DI CSR FONDATO SU 4 PILASTRI E 12 IMPEGNI (GRI 102-47, 103-1)

Il modello di Gruppo, diffuso e applicato in tutti i Paesi e Entità in cui BNP Paribas opera, si basa su 4 aree di responsabilità, Economica, come Datore di Lavoro, Verso la Comunità e Ambientale, con 12 impegni specifici e 13 obiettivi, misurati nel tempo. Il raggiungimento di 9 di questi 13 obiettivi impatta sull'assegnazione delle retribuzioni variabili differite (Global

Sustainability and Incentive Scheme) a 6.300 Key Manager di Gruppo e pesa per il 20% sulle condizioni di attribuzione del compenso stesso. Il modello di CSR qui presentato rappresenta l'attività dell'azienda, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto rispetto ai principali temi di sostenibilità.

UNA BANCA RESPONSABILE: 4 PILASTRI – 12 IMPEGNI

ECONOMICA

FINANZIARE L'ECONOMIA IN MODO ETICO

Promuovere investimenti e finanziamenti ad impatto sociale e ambientale positivo

Operare nel rispetto dei migliori standard etici

Gestire con rigore i rischi ambientali, sociali e di governance

COME DATORE DI LAVORO

FAVORIRE LO SVILUPPO E L'IMPEGNO DELLE NOSTRE PERSONE

Un'azienda che promuove la diversità e l'inclusione

Un ambiente di lavoro favorevole con una gestione responsabile

Un'azienda orientata all'apprendimento continuo e ad una gestione dinamica delle carriere

VERSO LA COMUNITÀ

ESSERE UN PROTAGONISTA IMPEGNATO DELLA SOCIETÀ

Offrire prodotti e servizi accessibili al maggior numero di persone

Combattere l'esclusione sociale e promuovere i diritti umani

Orientare la filantropia verso la cultura, la solidarietà e l'ambiente

AMBIENTALE

AGIRE CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Affiancare i clienti nella transizione verso un'economia a bassa emissione di carbonio

Ridurre il nostro impatto ambientale diretto

Contribuire ad aumentare la consapevolezza e la condivisione delle migliori pratiche ambientali

LA NOSTRA GOVERNANCE

- Animata dalla cultura della responsabilità e dell'integrità
- Fondata sulla coerenza di intenti e di azione fra CdA, Azionisti, Management e insieme del Gruppo
- Basata sulle migliori pratiche di gestione aziendale
- Impegnata a promuovere l'azione di lungo termine di BNP Paribas con impatto positivo sulla collettività

Responsabilità Economica, significa finanziare l'economia in modo etico, assolvendo al nostro ruolo primario di gestire finanziamenti e investimenti dei nostri clienti generando un impatto positivo sulla società e integrando in modo sistemico le analisi dei rischi ambientali e sociali;

Responsabilità come Datore di Lavoro, significa investire nelle nostre persone attraverso la formazione, piani di sviluppo, gestione dinamica delle carriere favorendo sempre l'inclusione e la diversità;

Responsabilità verso la Comunità, significa essere un agente positivo di cambiamento all'interno della comunità in cui la Banca opera, offrendo prodotti e servizi di ampia accessibilità, combattendo l'esclusione sociale e promuovendo i diritti umani;

Responsabilità Ambientale, significa agire contro il cambiamento climatico e affiancare i clienti nella transizione energetica con politiche di investimento e finanziamento.

In particolare vengono considerati "materiali" gli aspetti in grado di riflettere gli impatti economici, ambientali e sociali significativi delle attività del Gruppo e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. Tali aspetti sono importanti anche per la

gestione dei rischi e per la strategia e costituiscono la base del reporting non finanziario. La tabella seguente raccorda il modello CSR ai temi non finanziari previsti dal Decreto e ai contenuti del presente documento.

TABELLA DEI CONFINI DELLE TEMATICHE MATERIALI E RICONCILIAZIONE CON I TOPIC GRI

Ambito D.Lgs. 254/16	Temati materiali – Modello di CSR 4 Pilastri 12 Impegni	Rif. DNF
Diritti umani	Promuovere investimenti e finanziamenti ad impatto sociale e ambientale positivo	Crescita economica responsabile
	Operare nel rispetto dei migliori standard etici	
	Gestire con rigore i rischi ambientali, sociali e di governance	
	Combattere l'esclusione sociale e promuovere i diritti umani	
Personale	Promozione della diversità e dell'inclusione	Gestione e valorizzazione delle nostre persone
	Promozione di un ambiente di lavoro favorevole con una gestione responsabile	
	Apprendimento continuo e gestione dinamica della carriera	
Lotta alla corruzione	Operare nel rispetto dei migliori standard etici	Crescita economica responsabile
	Gestire con rigore i rischi ambientali, sociali e di governance	
Ambiente	Promuovere investimenti e finanziamenti ad impatto sociale e ambientale positivo	Agire contro il cambiamento climatico
	Promuovere la filantropia verso la cultura, la solidarietà e l'ambiente	
	Gestire con rigore i rischi ambientali, sociali e di governance	
	Transizione verso un'economia a bassa emissione di carbonio	
	Ridurre il nostro impatto ambientale diretto	
Sociale	Contribuire ad aumentare la consapevolezza e la condivisione delle migliori pratiche ambientali	Generare valore per la collettività
	Promuovere investimenti e finanziamenti ad impatto sociale e ambientale positivo	
	Operare nel rispetto dei migliori standard etici	
	Gestire con rigore i rischi ambientali, sociali e di governance	
	Offrire prodotti e servizi accessibili al maggior numero di persone	
	Combattere l'esclusione sociale e promuovere i diritti umani	
	Orientare la filantropia verso la cultura, la solidarietà e l'ambiente	

ASCOLTO E DIALOGO CON I NOSTRI STAKEHOLDER

(GRI 102-42, 102-43, 102-44)

Il nostro obiettivo è diventare la Banca più consigliata da clienti e dipendenti, in grado di sostenere lo sviluppo della comunità attuale e futura. Vogliamo essere una banca che garantisca un ambiente di lavoro sano e innovativo nei modi di operare, che anticipi gli sviluppi tecnologici e con un modello di business sostenibile nel tempo.

Il dialogo con i nostri stakeholder è al centro della strategia CSR di tutto il Gruppo BNP Paribas e tutte le strutture della Banca contribuiscono con un approccio costruttivo e proattivo al soddisfacimento delle istanze dei nostri interlocutori.

STAKEHOLDER INTERNI: DIPENDENTI (GRI 102-40)

Ascolto

- Indagine di clima interno - GPS (Global People Survey): quest'anno sono stati oltre 9.000 (73% di partecipazione) i dipendenti che hanno risposto alla Survey, con più di 11.000 commenti alle domande aperte. L'86% dei dipendenti è fiero di far parte del Gruppo BNP Paribas. Rispetto al 2016, crescono le categorie CSR, Diversity e Innovazione, mentre subiscono un calo le aree legate al Customer Focus, alla Valutazione della Performance, ai Percorsi di Carriera.
- Nuova survey sulla Customer Satisfaction interna, anche in chiave di Net Promoter Score.
- "Filo diretto" con l'AD: spazio Intranet dedicato ai dipendenti per porre delle domande.



- Survey e focus group sui servizi: per misurare il gradimento dei dipendenti sui diversi servizi della Banca, come le indagini a campione sulla ristorazione aziendale che ha coinvolto il 5% della popolazione; sui servizi IT con 4.456 risposte pervenute e con un livello di soddisfazione complessiva di 3,61 (su scala da 0 a 5), sugli strumenti di comunicazione IT coinvolgendo 45 dipendenti delle diverse filiere e ruoli.
- Incontri fisici e digitali: oltre 70 incontri a Roma di accompagnamento al moving e accoglienza nella nuova sede Orizzonte EUROPA a Roma (3.000 persone coinvolte in 13 spostamenti in meno di 4 mesi); momenti di ascolto live, survey e blog intranet che hanno coinvolto 7.400 utenti; creazione della App B.COMMyPlace dedicata alle informazioni sulle sedi.
- Incontri con le Organizzazioni Sindacali: nel 2017 sono stati effettuati 93 incontri di cui 35 per BNL, 16 per BPI, 32 per il Gruppo BNL, 10 con le altre Società e sono stati siglati 40 accordi sindacali.
- Contatti mail e telefonici: i dipendenti hanno a disposizione diversi dispositivi di ascolto a tutela della loro privacy, che sono: il centro d'ascolto da stress da lavoro correlato, che nel 2017 ha ricevuto 77 chiamate, e il Dispositivo di Allerta Etico - Whistleblowing.
- Colloqui di valutazione professionale: due volte l'anno il dipendente si confronta con il responsabile sulle proprie prestazioni, competenze e piano di sviluppo professionale.

Attività e risultati

A livello aziendale, il Comitato di Direzione, con il coinvolgimento di circa 600 manager, sta lavorando trasversalmente sugli ambiti che presentano opportunità di miglioramento, per realizzare iniziative e attività orientate ad affrontare le principali evidenze emerse dalle diverse survey:

- nuovo processo trasversale di mobilità e sviluppo;
- feedback continuo: piano di iniziative per rafforzare le competenze dei manager nell'offrire feedback efficaci e coerenti;
- obiettivi trasversali per tutta la Banca.

Comunicazione interna

Per la nostra Banca è fondamentale creare consapevolezza sui progetti e sulle attività in corso, coinvolgendo i dipendenti in questo percorso di cambiamento attraverso l'attività di ascolto costante, di supporto all'attività di change management e di stimolo dell'advocacy, affinché si facciano portavoce dei valori e dei progetti fuori e dentro la Banca. Un esempio è il progetto Staff Mobilization che ha visto coinvolti 1.800 dipendenti per promuovere iniziative, sui canali social (80.000 azioni su Sociabble), al fine di favorire la conoscenza dei progetti e delle iniziative della Banca.

Attraverso la intranet, le newsletter, le app, gli eventi e tutti gli altri strumenti di comunicazione interna nel corso dell'anno è stato possibile ottenere i seguenti risultati:

- 6 milioni di visite all'anno sulla intranet;
- più del 70% dei dipendenti visita la intranet almeno due volte al giorno;
- oltre 50 incontri e workshop per i manager e ruoli specifici di Business su tutto il territorio;
- circa 600 managers sono stati coinvolti per definire e condividere le strategie aziendali in "ConVision", un processo a cascata;
- "Giro d'Italia" della Divisione Commercial & Private Banking: giornate interattive sul territorio per i dipendenti di rete;
- eventi specifici di filiera o per singole Direzioni.

Al fine di sviluppare una cultura aziendale sostenibile e di rispetto delle diversità sono stati realizzati sulla intranet uno speciale sull'Ambiente e uno sulla Diversity & Inclusion, insieme a oltre 30 eventi in tutta Italia.

STAKEHOLDER ESTERNI: CLIENTI E ALTRI (GRI 102-40)

Ascolto dei clienti

- Programma Client & Employee Advocacy: sono stati contattati circa 650mila clienti Individuals, Small Business, Private e Corporate.
- Seminari di educazione finanziaria: nel 2017 effettuati 69 "EduCare"

coinvolgendo 4.094 persone.

- Incontri economici: organizzati 31 eventi in tutta Italia sui principali temi della congiuntura economica aperti a tutti.

Attività e risultati

In un contesto difficile di mercato dalla rapida evoluzione tecnologica, dai tassi bassi, dalle evoluzioni regolamentari, e investimenti che crescono nel Paese sotto la media europea vogliamo diventare i “preferred advisor” dei nostri clienti, e offrire un servizio di eccellenza, basato sull’anticipazione dei bisogni e sullo sviluppo di soluzioni integrate e trasversali. In particolare: offrire nuovi modelli di servizio, aumentando le vendite da remoto e specializzando il servizio ad alto valore aggiunto, integrando la qualità della consulenza con nuove applicazioni tecnologiche.

- Nuovi Percorsi cliente (customer journey): ridisegneremo i percorsi cliente dando priorità a quei temi che rappresentano l’occasione per facilitare la trasformazione.
- Utilizzare i dati per migliorare la relazione con i clienti: adegueremo la nostra capacità di dialogo e servizio remoto con i clienti.
- Focus sulle imprese e sullo small business come motore di crescita.

ALTRI STAKEHOLDER (GRI 102-40)

- UNIVERSITÀ: incontrati 4.000 studenti in 52 eventi organizzati nel 2017 nelle università di tutto il territorio per indirizzare gli studenti sulle scelte future. Inoltre, il nuovo programma EduCare Tour Campus ha coinvolto più di 1.000 universitari.
- TERZO SETTORE: incontri continuativi con associazioni ed enti non profit su tematiche legate all’ambiente e al sociale.
- ASSOCIAZIONI e ISTITUZIONI: tavoli di lavoro periodici e incontri sulle tematiche rilevanti per la società.
- MEDIA: relazioni e incontri costanti con giornalisti ed esperti di settore.

Comunicazione esterna

Il successo dell’impresa dipende anche dal suo grado di attrattività, e dalla fiducia dei suoi interlocutori ed è per questo che diamo sempre più importanza alla dimensione relazionale e di comunicazione verso i media in cui la Banca, l’ambiente e il contesto sociale si confrontano.

Oltre alle campagne pubblicitarie effettuate sui vari media, particolarmente significativa è stata la presenza sulla stampa (nazionale, locale e specializzata) con oltre 5.000 articoli, di cui circa 400 sui temi CSR: oltre 50 su Ambiente, Sostenibilità, Diversity, Economia Circolare; circa 70 sulla nuova Sede Orizzonte EUROPA con focus su Smart Working, Welfare Aziendale, Sostenibilità; oltre 250 su Telethon. A questi numeri si aggiungono 30 interviste radio e tv e 70 interventi e interviste sulla stampa nazionale.

BNL SUI SOCIAL

Fan
1,2 Mln



Follower
155 K



Follower
65 K



Durante l’anno è stata intensificata la presenza sui “social media” ed è stata impostata una strategia di rafforzamento e di rinnovamento delle partnership con i principali atenei italiani e business school al fine di accrescere ulteriormente la notorietà di BNL e del Gruppo BNP Paribas tra gli studenti. Diversi anche i post sui temi di CSR sul canale BNL People con 62 contenuti Facebook, 74 Twitter e 51 LinkedIn.

A ciò si aggiunge @BNL_PR, il canale Twitter gestito dall’Ufficio Stampa della Banca, con 389 nuovi Tweet che hanno totalizzato 424.000 visualizzazioni. Il sito [bnLit](#) conta 7.181.583 utenti con 217.122.400 visualizzazioni di pagina e ha visto nel 2017 anche il lancio sulla home del nuovo verticale dedicato alla responsabilità sociale della Banca e della Fondazione BNL. Inoltre, nel 2017 sono stati pubblicati 45 “FOCUS”, una pubblicazione con

approfondimenti sui principali temi economici.

Per migliorare la comunicazione con le imprese, abbiamo sostenuto anche nel 2017 il "Bancopass", strumento che utilizza un linguaggio omogeneo, con cui si predispongono le informazioni necessarie a richiedere finanziamenti o affidamenti e che favorisce tempi più brevi di risposta da parte della banca.

PROGRAMMA CLIENT & EMPLOYEES ADVOCACY

Il nostro obiettivo è quello di diventare la Banca più raccomandata dai dipendenti e dai clienti perché capace di sostenere realmente lo sviluppo della comunità presente e futura. A tal proposito, dal 2017 il programma Client & Employee Advocacy ha adottato la metodologia Net Promoter Score (NPS) per misurare il livello di propensione a raccomandare la Banca.

Rispetto al passato, l'Advocacy integra e supera il concetto di Customer Satisfaction focalizzandosi sul recupero dei clienti insoddisfatti o del caring di quelli soddisfatti. A seconda del punteggio fornito (da 0 a 10) il cliente si profila come detrattore, neutro o promotore.

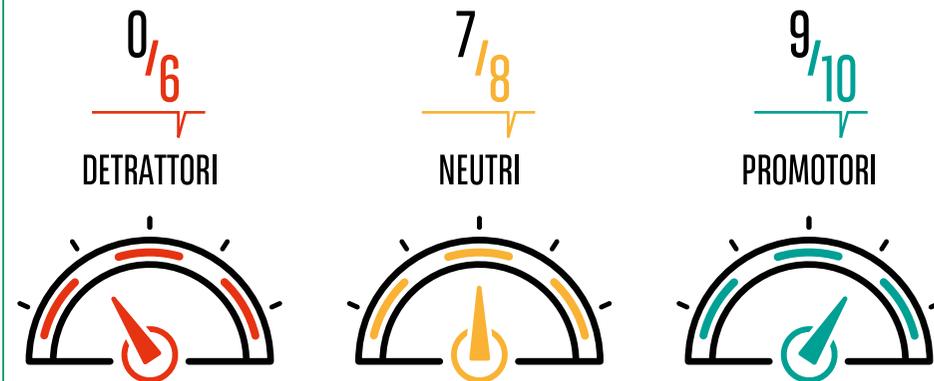
La metodologia NPS consente di capire le motivazioni profonde per le quali i clienti non raccomanderebbero la Banca e quelle per le quali la consiglierebbero. L'analisi delle cause è determinante per indirizzare i piani di lavoro della Banca verso quelle azioni prioritarie per aumentare la soddisfazione dei clienti.

L'NPS si basa su 2 fasi principali:

- L'Inner Loop, cioè il ricontatto entro le 48 ore dei clienti detrattori (0-6) al fine di approfondire le tematiche di malcontento e indirizzare da subito azioni di recupero;
- L'Outer Loop, che prevede l'analisi di dettaglio di tutte le problematiche rilevate dai clienti intervistati per definire gli interventi di miglioramento.

Nel 2017 sono stati contattati circa 650mila clienti Individuals, Small Business, Private e Corporate.

NET PROMOTER SCORE



GESTIONE DEI RECLAMI

Per la clientela Retail e Small Business, nel 2017 sono pervenute in totale 8.796 contestazioni, di cui 631 mediazioni, queste ultime in riduzione del 34% rispetto al 2016. Nel complesso, il 54% delle mediazioni è relativo all'anatocismo e presunta usura sui finanziamenti.

Il numero di contestazioni dalla clientela Corporate e Pubblica Amministrazione è in diminuzione: 466 rispetto alle 530 del 2016, comprensive di 84 mediazioni, in continua riduzione rispetto agli anni precedenti e relative per lo più all'anatocismo/usura presunta su conti correnti.

OBIETTIVI DI CSR IN BNP PARIBAS E BNL (GRI 103-2)

	Indicatore KPI	Obiettivo BNP Paribas 2018	BNP Paribas 2017	Obiettivo BNL 2018	BNL 2017 (vs 2016)
RESPONSABILITÀ ECONOMICA	% finanziamenti a Imprese che contribuiscono strettamente al raggiungimento obiettivi ONU (SDG ONU 2030)	Almeno 15%	16,5%	Almeno 15%	21% (dato BNPP relativo a BNL)
	% collaboratori formati su tematiche etiche	>80%	96,2%	>80%	>97%
	% finanziamenti ad imprese comprese in un settore coperto da Politiche settoriali (1)	40%	54,9%	12% - 14%	10% (- 4 pts)
RESPONSABILITÀ COME DATORE DI LAVORO	% donne in Comitato di direzione*	23%	25%	21%	23% (- 1 pts)
	% donne senior manager	N.A.	27%	25%	23% (+ 3 pts)
	% collaboratori che dichiarino di aver seguito almeno un corso di formazione in un anno (Fonte: GPS)	90%	86%	90%	87% (-1 pts)
	% collaboratori che beneficiano di almeno 14 settimane di congedo maternità e/o 6 gg di congedo parentale	85%	82%	100%	100%
RESPONSABILITÀ VERSO LA COMUNITÀ	N. soggetti annualmente beneficiari di microcredito	350.000	289.000	>= 9000 (tot. 2016-2018)	3125 (+113 clienti)
	% di collaboratori direttamente impattati dal rischio di violazione di diritti umani che abbiano seguito una formazione specifica**	80%	70%	100%	100%
	Budget totale annuo di Filantropia***	>= 38,6 Mln €	40,2 Mln €	>= 3,8 Mln €	4,3 Mln € (-1,0 Mln €)
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	Montante dei finanziamenti complessivi dedicati alle energie rinnovabili****	15 Mld al 2020	12,3 Mld €	0,4 Mld €	0,4 Mld € (+27%)
	Bilancio emissioni gas effetto serra (CO ₂)*****	2,61 tonn. Eq CO ₂ /FTE 2,41 al 2020	2,54 tonn. Eq CO ₂ /FTE	3,25 tonn. Eq CO ₂ /FTE 2,94 al 2020 (-25% vs 2012)	3,27 tonn. Eq CO ₂ /FTE (-1%)
	Persone sensibilizzate ai temi ambientali*****	140.000	60.698	15.000	10.000
GOVERNANCE	% dei collaboratori con immagine positiva di come BNPP esercita la sua Responsabilità sociale (Fonte: GPS)	72%	73%	72%	72% (+5 pts)

*Donne in Comitato Direzione al 31/12/2017; **BNL 2017 100% di Procurement e CSR; ***Totale BNL Italia, include la Fondazione BNL; ****solo BNL, esclude CIB Italia; *****L'obiettivo è fissato al 2020 coerentemente con Cop21; gli obiettivi BNL 2018 saranno oggetto di revisione perché già raggiunti; il dato fa riferimento a 1 ottobre 2016 - 30 settembre 2017 e non include l'impatto del palazzo Orizzonte Europa a Roma; *****stima interna.

Nota (1): La diminuzione dal 14% al 10% dei finanziamenti coperti da policy settoriali CSR / creditizie con specifici criteri CSR deriva dall'effetto congiunto delle azioni di riclassificazione settoriale di alcuni clienti nell'ambito di periodiche attività di Data Quality, dalla riduzione dell'esposizione complessiva della banca su alcuni settori (Commercial Real Estate, IT) e dalla cessione di NPL.





Responsabilità economica

29 Crescita economica responsabile

62 Dati economici

/ CRESCITA ECONOMICA RESPONSABILE

Nel 2017 il Gruppo BNL ha condotto azioni di riorganizzazione e di riposizionamento commerciale, di contenimento dei costi operativi e aumento dell'efficienza volta a salvaguardare il proprio livello di redditività. Nel corso del 2017 sono state realizzate numerose iniziative di investimenti, di sviluppo tecnologico e di valorizzazione delle competenze interne in ottica di innovazione dei servizi offerti alla clientela, di miglioramento dei processi aziendali e di convergenza degli stessi agli standard di Gruppo. In questo contesto la Banca riconosce il ruolo chiave della Corporate Social Responsibility nel business. Responsabilità Economica per noi significa promuovere investimenti e finanziamenti ad impatto sociale e ambientale positivo, operare nel rispetto dei migliori standard etici e gestire con rigore i rischi ambientali, sociali e di governance.

GESTIONE DEI RISCHI SOCIO AMBIENTALI E POLITICHE SETTORIALI (GRI 201-2)

In BNP Paribas e BNL abbiamo definito specifiche politiche di rischio e politiche settoriali che tengono conto dell'impatto dei comportamenti dei clienti su questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) considerate come un fattore di rischio reputazionale e finanziario, e su come questi gestiscono i rapporti con i fornitori e i subfornitori. La valutazione si basa sugli indicatori di performance CSR forniti dai clienti e su un coinvolgimento diretto degli stessi. Specifici richiami all'importanza della valutazione dei comportamenti dei clienti in materia di CSR sono stati inoltre inseriti nella politica di credito specifica per Real Estate Financing, nella politica di credito specifica per il settore dell'Information Technology e nella politica di credito specifica per le Società Innovative.

Per quanto riguarda le politiche settoriali, che sono applicate in tutto il mondo, queste coprono i settori considerati sensibili, ovvero: difesa e sicurezza, produzione di energia nucleare, olio di palma, polpa di legno,

energia elettrica da centrale a carbone, attività mineraria, agricoltura, sabbie bituminose, beni esclusi, tabacco e gas e petrolio non convenzionali. Le politiche sono state ispirate dai più importanti accordi internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Global Compact, le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e gli Equator Principles.

Il Gruppo ha inoltre stabilito una lista di 338 aziende che operano in settori sensibili e che non mantengono standard sufficienti per avere una relazione commerciale. Di queste 234 sono escluse e 104 monitorate.

Dal 2017 abbiamo interrotto le attività di finanziamento e investimento verso le aziende del tabacco, in quanto prima causa di morte evitabile e a rischio di violazioni dei diritti umani nella catena di fornitura, e verso le aziende del settore gas e petrolio da fonti non convenzionali oltre che di esplorazione di gas e petrolio nell'Artico, il cui sfruttamento comporta l'applicazione di specifiche tecnologie di recupero ad elevato impatto ambientale.



La sostenibilità è inclusa formalmente nella politica generale di rischio di credito con valutazione in entrata in relazione (KYC) e di concessione. Nel 2017, sono state esaminate formalmente in Italia secondo rischi ESG circa 155 transazioni di cui 12 sono state rifiutate, in forte aumento rispetto al 2016 in cui erano state valutate 35 transazioni. Inoltre nel 2017, sono state formate sulle politiche settoriali 588 persone e dall'avvio del corso 4.933 persone.

RISK APPETITE FRAMEWORK (RAF) (GRI 201-2)

Il Risk Appetite Framework (RAF), applicato in tutto il Gruppo BNP Paribas, esprime per ciascuna tipologia di rischio il livello che nel Gruppo siamo disposti ad assumere nel perseguire i nostri obiettivi strategici e il piano aziendale in coerenza con i nostri valori e con il profilo di rischio a medio e lungo termine. All'interno del RAF viene monitorata l'esposizione della

Banca anche su quei settori sensibili coperti da politiche settoriali.

Il Gruppo BNP Paribas applica una specifica politica per determinare, valutare e gestire i rischi ambientali e sociali dei grandi progetti industriali e infrastrutturali oggetto di operazioni di Project Finance sulla base degli Equator Principles. Per questi progetti valutiamo le operazioni caso per caso ponendo la massima attenzione ai rischi socio-ambientali.

POLITICHE EMANATE DALLA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (GRI 201-2)

Policy Organizzazione della Corporate Social Responsibility in BNL e BPI	Definiamo l'organizzazione della CSR in conformità al Gruppo e integriamo la CSR nei processi e nelle Funzioni di business
Politica Diritti Umani	Rispettiamo i diritti umani in tutte le nostre attività e in tutti i rapporti con dipendenti, clienti e la comunità tutta
Politica Settoriale – Difesa e sicurezza	Limitiamo la nostra attività in funzione del Paese di destinazione, tipologia di armi e controparti, andando oltre i limiti già previsti dalla legge
Politica Settoriale – Agricoltura	Forniamo prodotti e servizi finanziari a progetti e aziende agricole impegnate in una gestione sostenibile e responsabile dell'attività
Politica Settoriale – Olio di palma	Selezioniamo le aziende che adottano le linee guida Roundtable o Sustainable Palm Oil (RSPO) e i più alti standard di sostenibilità
Politica Settoriale – Sabbie Bituminose	Forniamo prodotti e servizi finanziari per progetti che rispettino i più alti standard di sostenibilità (Canada). Dal 2018 inglobata nella politica Gas e petrolio non convenzionali
Politica Settoriale – Polpa di legno	Forniamo prodotti e servizi finanziari solo a quelle aziende che rispettino i più alti standard internazionali in tutta la filiera
Politica Settoriale – Attività Mineraria	Sosteniamo le società e i progetti che operano in maniera responsabile in tutta la filiera
Politica Settoriale – Carbone	Non finanziamo e non investiamo più in nuove centrali a carbone in nessun Paese al mondo, inclusi quelli in via di sviluppo
Politica Settoriale – Energia Nucleare	Verifichiamo che siano soddisfatti i requisiti in materia di sicurezza e produzione, di non proliferazione, protezione delle popolazioni e dell'ambiente
Politica Settoriale - Lista beni esclusi	Escludiamo qualsiasi attività connessa a quei beni a forte rischio socio-ambientale: reti da posta derivanti, amianto, policlorobifenili e commercio di piante e animali in via d'estinzione
Position Paper – Tabacco	Non finanziamo e non investiamo nella filiera di produzione del Tabacco
Liste monitoraggio ed esclusione	Identifichiamo le aziende che non rispettano gli standard attesi in materia socio-ambientale e desideriamo non fare business con esse
Gli impegni di BNL e del Gruppo BNP Paribas verso l'ambiente	Abbiamo preso impegni concreti per la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico
Politica e strategia di contatto con le ONG	Gestiamo la relazione con le ONG in modo costruttivo e attraverso rigorosi processi interni

EMBARGHI ED ARMAMENTI

In BNL gestiamo attraverso una specifica Policy quanto previsto dal Gruppo per la gestione delle transazioni con controparti estere soggette ad embargo, ovvero con entità ed operatori commerciali destinatari di sanzioni. Nell'ambito della gestione del rischio reputazionale, ci asteniamo da operazioni che coinvolgano persone o Paesi oggetto di sanzioni, adottate non solo dalla UE ma anche da altri Paesi o organismi internazionali, applicando in questo modo policy più restrittive e che vanno oltre le previsioni di legge in materia di embarghi previsti dalla normativa Italiana e dalla UE.

Nell'ambito delle operazioni di esportazione, importazione e transito di materiali di armamento, regolate dalla Legge 9 luglio 1990 n. 185, l'operatività di BNL, nel quadro della nostra strategia di Responsabilità Sociale, è circoscritta alle sole operazioni con Paesi UE e NATO.

Per inizio 2018 è previsto l'aggiornamento della politica settoriale relativa alla difesa e sicurezza. Le principali modifiche introdotte riguarderanno l'estensione del perimetro alle armi leggere, ai sistemi di sorveglianza passiva e le attrezzature a carattere repressivo. Saranno consentite le operazioni con controparte nei Paesi OCSE e solo con controparti governative quando al di fuori dei Paesi OCSE. Saranno inoltre ampliati i Paesi di destinazione esclusi e rafforzati i meccanismi di controllo.

TRASFORMAZIONE DIGITALE E FISICA PER LA CRESCITA

Il nostro modello di crescita ha alla base il miglioramento del servizio alla clientela e la trasformazione digitale.

LE NOSTRE AGENZIE

Nel 2017 le agenzie sul territorio nazionale sono 752 (di cui 117 Open BNL per servire i clienti senza limitazioni di orario), i Centri Imprese 48, i punti vendita dedicati alla clientela Private sono suddivisi in 37 Centri Private e 2 Centri Grandi Patrimoni; le macchine ATM Multifunzione sono 1.822,

aumentate del 5%. A questo si aggiungono i 382 Life Bankers dedicati alla promozione finanziaria sul territorio nazionale.

Nel corso del 2017 sono state rinnovate 25 Agenzie Retail: 20 nei concept Asia ed Europa, ovvero agenzie senza barriere, completamente automatizzate, altamente tecnologiche, rinnovate nella distribuzione degli spazi, e 5 nel concept Micro, che, in linea con il concept e l'immagine di Europa ed Asia, racchiudono in 50 mq un'area servizi e un'area consulenza. Questo ha portato a 165 il numero di interventi di trasformazione sulla Rete, con un rinnovo complessivo del 22% delle agenzie, secondo standard di modello che, anche fisicamente, esprimono il nuovo modo di concepire la relazione con il cliente e di presidiare il Territorio.

IL NUOVO MODELLO DI SERVIZIO

La rivoluzione digitale ha creato un nuovo consumatore e la Banca risponde con modelli di servizio innovativi, che moltiplicano e monitorano i punti di contatto, in un approccio omnicanale. Questo offre l'opportunità di conoscere meglio il proprio interlocutore, capirne a fondo i bisogni, personalizzare l'offerta e quindi favorirne l'acquisizione o la fidelizzazione. Grazie alle indicazioni che ci verranno dal Net Promoter Score, ridisegneremo i percorsi cliente.

Il nostro modello di servizio prevede inoltre un aumento delle vendite da remoto per tutti i segmenti di mercato e prodotti, integrando la consulenza con nuove applicazioni tecnologiche o la consulenza a distanza accompagnata a quella di persona. A dicembre 2017 è nato il servizio di assistenza dedicato alle imprese gestite dalla Divisione Commercial & Private Banking, che ricalca l'esperienza del Servizio Assistenza Corporate.

POLITICA PER LE SOCIETÀ INNOVATIVE (START-UP)

Per le società Innovative abbiamo realizzato una politica creditizia che ci permette di identificarle, valutare criteri di ammissibilità al finanziamento e gestione del rischio creditizio. Come per le altre imprese clienti, è necessario

garantire la coerenza dei comportamenti delle società innovative con gli impegni assunti dalla Banca nel Codice di Condotta e con le pratiche di CSR.

PROGETTI ED EVENTI DEDICATI ALL'INNOVAZIONE

Robotica

Abbiamo avviato il progetto di Robotica, con l'obiettivo di valutare l'applicabilità dell'Automazione di processi in ambito Back Office e determinarne i possibili benefici nel contesto BNL. L'automazione dei processi si presenta come la nuova rivoluzione informatica dei prossimi anni e una soluzione per l'efficientamento delle strutture organizzative con una rilevante riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche dei clienti.

Industria 4.0 e filiera 4.0

A sostegno dell'innovazione per agevolare i nostri clienti sul mercato, accompagnandoli in un percorso di maggiore efficienza della loro attività, abbiamo attivato il programma "Industria 4.0 e Filiera 4.0", stringendo accordi con le Associazioni Confindustriali provinciali.

Elite

Elite è il programma internazionale del London Stock Exchange Group che dà accesso alle aziende a numerose opportunità di finanziamento. In BNL abbiamo sottoscritto una partnership con Elite agevolando le imprese innovative all'accesso al mercato dei capitali, mettendo a disposizione

PROGETTO ROBOTICA

Maggiore tracciabilità delle transazioni, che porta a un maggiore controllo del processo end to end.

COMPLIANCE

PRODUTTIVITÀ

Tempo medio di lavorazione ridotto del 40-50% con 24/7 operazioni resilienti.

8-12 settimane necessarie per una efficace implementazione.

VELOCITÀ

BENEFICI

COSTI

Riduzione dei costi di lavorazione di c.a. il 40-50%.

Zero errori: eliminazione degli errori umani in fase di esecuzione del processo.

RISCHIO & QUALITÀ

SODDISFAZIONE

Riquilibratura delle risorse su attività a maggiore valore aggiunto. Maggiore soddisfazione del personale. Potenziale impatto diretto sui risultati di business.

degli imprenditori formazione, nuove conoscenze e nuove esperienze utili alla crescita del business tanto in Italia quanto all'estero.

Innovation Hub

Prestiamo particolare attenzione al settore trasversale dell'Innovation & HighTech che abbraccia sia settori industriali, sia settori più tradizionali che intraprendono un percorso di innovazione. BNL ha per questo creato ad inizio 2017 tre Innovation Hub (Milano, Bologna e Roma), centri di business focalizzati sulle aziende innovative, ognuno con un Responsabile di Relazione dedicato e specializzato sui temi dell'innovazione. In base alla policy di cui BNL si è dotata, il loro obiettivo è di curare e intensificare la relazione della Banca con le aziende innovative.

Wired Next Fest

A conferma della nostra attenzione e vicinanza al mondo dell'innovazione, per il quinto anno consecutivo, BNL è stata main partner del Wired Next Fest, la più grande manifestazione in Italia su questo tema.

Maker Faire

Quest'anno alla 5ª edizione della Maker Faire, la più importante manifestazione in Europa dedicata all'innovazione tecnologica per le PMI 4.0, BNL ha presentato innovative modalità di credito che, insieme ad Artigiancassa, mette a disposizione delle piccole imprese e degli artigiani.

DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI BANCARI

Nel 2017, abbiamo lanciato importanti iniziative di digitalizzazione nelle agenzie che hanno riguardato la segnaletica digitale con una completa dematerializzazione delle comunicazioni in agenzia e di gestione della relazione con il punto vendita anche a distanza grazie ad un mobile banking rinnovato e ad un servizio, Qurami, per cui è possibile attendere il proprio turno virtualmente, prima ancora di arrivare in agenzia. Quest'ultima

attività ha portato ad un consolidamento della relazione con Qurami, startup proveniente dall'incubatore Luiss Enlabs. Anche BNL Finance utilizza degli applicativi che consentono di effettuare le lavorazioni delle pratiche in ottica interamente paperless.

IMPRENDITORIA SOCIALE (FS- 14)

Il Social Business ha un ruolo prezioso da svolgere per la riduzione delle diseguaglianze e le imprese sociali, la cui missione sociale prevale sull'obiettivo economico, sono tra i primi attori nell'inclusione lavorativa di persone svantaggiate o escluse.

Dal 2013 sosteniamo il progetto di Gruppo "Social Entrepreneurship", per accrescere il nostro impegno nell'Imprenditorialità Sociale, e nel 2017 abbiamo finanziato 110 realtà in Italia per un totale di circa 94 Mln di € (+139% vs il 2013), grazie ad una struttura organizzativa e ad una policy creditizia dedicata. Inoltre, per il terzo anno consecutivo, abbiamo erogato 2 borse di studio per imprenditori sociali al Master in Social Entrepreneurship organizzato da Altis dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Di seguito due storie di imprese sociali vicino a BNL.

110

IMPRESE SOCIALI FINANZIATE IN ITALIA

94 Mln di €**+139% vs 2013**



SAN PATRIGNANO

Una comunità di recupero residenziale “drug free” per ragazzi e ragazze con problemi di dipendenza ed emarginazione. Questa impresa sociale, dal 1978 ad oggi, ha aiutato in maniera completamente gratuita 26.000 giovani, facendo loro ritrovare autostima, dignità ed entusiasmo. Fra i pilastri dell’attività di San Patrignano, c’è anche l’impegno ad offrire ad ogni ragazzo una formazione professionale di alta qualità che possa favorire il suo reinserimento nella società. San Patrignano collabora con BNL in vari modi oltre ad essere destinatario di grants della Fondazione BNL; nel 2017 abbiamo organizzato all’interno della comunità il “Social Enterprise HACKATHON”, offrendo un’esperienza di apprendimento e sviluppo per i giovani talenti della Banca e del Gruppo contribuendo a proporre soluzioni innovative utili all’attività di San Patrignano.

MADE IN CARCERE

Un’impresa sociale il cui scopo è diffondere la filosofia della seconda opportunità per le donne detenute e della “doppia vita” per i tessuti. Da inizio attività sono state coinvolte 200 detenute, e attualmente ne lavorano 20, inserite in un percorso formativo e lavorativo retribuito, per potersi reintegrare nella società. Nel 2017, ha partecipato all’8° Global Social Business Summit, di cui BNP Paribas era partner, per presentare una best practice di imprenditoria sociale. BNL in occasione della raccolta fondi per Telethon ha acquistato gadget da Made in Carcere.



FINANZA SOSTENIBILE

INVESTIMENTI SOCIALMENTE RESPONSABILI (FS-7)

Il Gruppo BNP Paribas ha lanciato il primo fondo Socialmente Responsabile nel 2002 ed è leader in questo segmento di mercato con 34,6 Mld di € di attivi.

Gli Investimenti Socialmente Responsabili affiancano ai rendimenti finanziari i criteri ESG (Environmental, Social, Governance): i gestori valutano e scelgono i titoli delle imprese particolarmente attente alla tutela ambientale (energie rinnovabili, efficienza e transizione energetica, edilizia responsabile), ad ambiti sociali (rispetto dei diritti umani, inclusione, istruzione, occupazione, salute) e alla buona governance aziendale (con particolare attenzione a criteri di trasparenza ed eticità, al rispetto degli azionisti di minoranza e all'indipendenza del consiglio di amministrazione). L'impegno e l'attenzione verso questi criteri riduce, per le imprese SRI, alcuni fattori di rischio aziendale e ciò ha benefici, secondo diversi studi, sulle performance. A Dicembre 2017 la raccolta Retail e Private di BNL ammonta a 1.501 Mln di €. Nel 2017, BNL a fronte di ogni investimento SRI sottoscritto dai clienti Private ha devoluto alla Fondazione Telethon un contributo della commissione di gestione alla ricerca per la cura delle malattie genetiche rare. La Raccolta Retail nel 2017 sugli investimenti SRI stand alone è stata di circa 1.380 Mln di € attraverso una variegata offerta best in class e tematica, garantita da label che ci confortano nella nostra capacità di sviluppare e promuovere la migliore offerta.

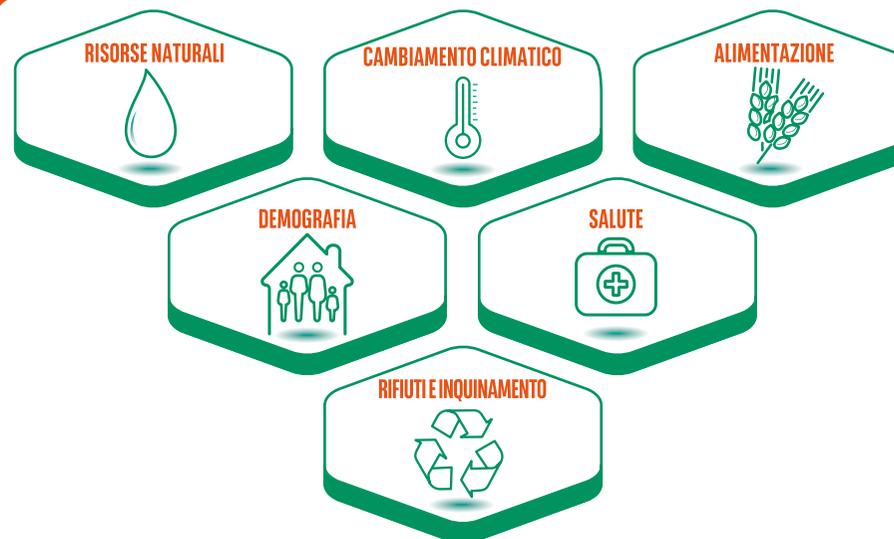
1.501 Mln di €

RACCOLTA RETAIL E PRIVATE A DICEMBRE 2017

- Theam Quant Equity Europe Climate Care
- Theam Quant Equity Europe Climate Care protection 90%
- BNPP Aqua
- BNPP L1 smart food
- FundQuest EthisWorld
- InvestiPolizza BNL Smart Food
- InvestiPolizza BNL Smart Food II

- InvestiPolizza BNL Aqua
- InvestiPolizza BNL Human Development

TEMATICHE SRI



GREEN BOND (FS-8)

I Green Bond sono titoli di debito associati al finanziamento di progetti con ricadute positive in termini ambientali, quali: energie rinnovabili, gestione sostenibile dei rifiuti e delle risorse idriche, tutela della biodiversità, efficientamento energetico. BNP Paribas è fra i leader mondiali con oltre 5,3 Mld di € di emissioni nel 2017. In Italia a Gennaio 2018 abbiamo partecipato come bookrunner all'emissione del secondo Green Bond di Enel.

ALTRI PRODOTTI SOSTENIBILI (FS-7, FS-8)

Per quanto riguarda i prodotti destinati a famiglie e individui in difficoltà economica, offriamo diverse soluzioni che vanno dal salto rata, prestito

solidarietà, iniziative per calamità naturali, fondo di solidarietà per le famiglie che richiedono la sospensione del mutuo, alla sospensione della quota capitale dei crediti alle famiglie. Inoltre, per agevolare le adozioni internazionali in BNL offriamo il prodotto BNL Adottami, un finanziamento ad hoc che consente di sostenere tutte le spese necessarie.

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO (GRI 201-1)

Nel 2017 è proseguita l'espansione dell'attività economica mondiale con favorevoli prospettive di crescita solida e diffusa. Analogo andamento è confermato nell'area dell'euro con una progressiva espansione del prodotto interno, trainato dalla politica monetaria della BCE, che ha preservato, anche in prospettiva, condizioni monetarie molto espansive. In Italia si conferma tale tendenza favorevole, sebbene inferiore alla media europea, con una crescita moderata dell'economia. Con il proseguimento della ripresa economica diminuiscono i rischi nel settore bancario e la qualità del credito bancario

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

	2016		2017	
Valore economico direttamente generato	1.979	100%	1.930	100%
Valore economico distribuito	1.697	86%	1.577	82%
Ai dipendenti	1.020	51,5%	955	49,5%
Ai fornitori	532	26,9%	513	26,6%
Al settore pubblico centrale e periferico	131	6,6%	96	5%
Alla collettività	14	0,7%	13	0,7%
Valore economico trattenuto (Mln di €)	282	14%	353	18%

continua a migliorare con la riduzione dei nuovi crediti deteriorati e anche delle consistenze. In tale contesto, il valore aggiunto economico direttamente generato dall'operatività di intermediazione e dai servizi resi dal Gruppo si è attestato a 1.930 Mln di € ed è stato distribuito ai diversi stakeholder per 1.577 Mln di €, di cui 13 Mln di € (lo 0,7%) sono stati distribuiti a sostegno alla collettività, mediante la partecipazione a iniziative di natura sociale, culturale, sportiva e scientifica, nonché a tutela dell'ambiente e del territorio.

Sotto l'aspetto metodologico, la redazione del prospetto sulla determinazione

e distribuzione del Valore Aggiunto è stata effettuata in accordo al processo di rendicontazione definito dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

La distribuzione del risultato economico d'esercizio relativa all'esercizio 2017 corrisponde alla destinazione d'esercizio di BNL a dividendo, che il CdA proporrà all'Assemblea degli Azionisti.

SOSTENIBILITÀ NELLA CATENA DI FORNITURA (GRI 102-9, 412-2)

Nell'ambito dei rapporti con i fornitori, effettuiamo una valutazione del fornitore considerando sia gli aspetti economici e patrimoniali che gli aspetti ESG (Environmental, Social, Governance). Nel rispetto delle linee guida della Capogruppo è prevista, nel caso di gestione della gara attraverso il portale di e-sourcing (Ariba), l'assegnazione di un punteggio non inferiore al 5% della valutazione totale del fornitore secondo un questionario ad-hoc che verifica le politiche in ambito CSR, eventuali certificazioni e politiche di gestione. Ogni fornitore sottoscrivendo il contratto con BNL, viene valutato secondo la politica "rischi intermediari" e aderisce espressamente al Codice Etico (dal 2018 Codice di Condotta), aderendo fra l'altro alle clausole vincolanti in tema di tutela di diritti umani, e in genere di politiche ambientali e sociali. La totalità dei nostri addetti agli acquisti ha svolto il training "Diritti Umani nelle imprese" per un totale di 30 persone formate e 15 ore di formazione.

In linea generale vengono favoriti acquisti sostenibili in diverse aree specifiche (carta, materiali consumabili, energia da fonti rinnovabili), e vengono incentivati, ove possibili, acquisti da imprese sociali, ovvero imprese con una finalità sociale espressa (smaltimento materiali informatici). Con riferimento all'adesione al Codice Italiano Pagamenti Responsabili (CPR), lanciato da Assolombarda, BNL si è impegnata a rispettare i tempi di pagamento pattuiti con i propri fornitori e a diffondere pratiche di pagamento efficienti e puntuali con l'obiettivo, aziendale e di sistema, di migliorare la reputazione nei mercati nazionali e internazionali e di rafforzare la competitività. I tempi medi di pagamento dei fornitori della BNL sono pari a 62 giorni (65 giorni nell'esercizio precedente).



Responsabilità come datore di lavoro

38 Gestione e valorizzazione delle nostre persone

67 Dati come datore di lavoro

/ GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Il 2017 si è caratterizzato per lo sviluppo di nuovi modi di lavorare legati al trasferimento presso le nuove sedi della Banca, favorendo importanti investimenti sulla digitalizzazione e su nuove modalità di servizio.

La nostra responsabilità come datore di lavoro passa attraverso tre impegni concreti: essere un'azienda che promuove la diversità e l'inclusione, creare un ambiente di lavoro favorevole, essere un'azienda orientata all'apprendimento continuo e che offre opportunità di sviluppo diversificate.

Promuovere la diversità in azienda ci aiuta a servire meglio i clienti, a valorizzare le diverse competenze interne e a generare il coinvolgimento di tutti i dipendenti. Al fine di creare un ambiente di lavoro favorevole, oltre a disporre di diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa dei dipendenti, abbiamo anche un solido piano welfare che risponde alle necessità individuali offrendo servizi di sanità, pensione, istruzione e assistenza.

Tutti gli investimenti formativi hanno l'obiettivo di supportare i dipendenti a lavorare meglio e a rafforzare le proprie competenze per affrontare i numerosi cambiamenti.

PREVENIRE I RISCHI RISORSE UMANE

I dipendenti per prevenire i rischi legati alle risorse umane devono agire in conformità con il Codice di Condotta. Nel processo di selezione i dipendenti devono promuovere il trattamento equo dei candidati, basare il giudizio su competenze e capacità definite oggettivamente, assicurare pari opportunità e definire il trattamento economico in modo leale ed equo. Inoltre, i dipendenti devono rifiutare ogni forma di discriminazione, di vessazione e di molestia nei confronti di altri dipendenti, di clienti o di qualsiasi altra persona in relazione con il Gruppo BNP Paribas. Nel Gruppo consideriamo la sicurezza sul posto di lavoro come un punto di forza fondamentale e ogni dipendente ha la responsabilità di favorire un posto di lavoro sicuro e protetto durante le attività quotidiane e rispettare la policy interna del Gruppo.

POLITICHE E AZIONI DI PARI OPPORTUNITÀ ED INCLUSIONE (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

La discriminazione è stata definita uno dei principali rischi operativi dal Gruppo BNP Paribas ed è per questo che è stata inserita negli impegni di CSR, al fine di valorizzare le nostre persone rispettando tutte le differenze. Per dare concretezza alla nostra strategia di Diversity Management abbiamo emanato una nuova politica sulla diversità in azienda, che completa la precedente emanata nel 2016 e prevede anche dei Comitati locali e di Gruppo che garantiscono la coerenza tra le azioni locali e la strategia di Diversity di Gruppo e diffondono le informazioni sulla diversità. Promuoviamo da anni iniziative e attività che fanno della diversità una scelta etica e di business, monitorandone costantemente gli impatti.

Le iniziative intraprese nel corso dell'anno hanno contribuito ad aumentare la visibilità e la percezione positiva delle azioni aziendali, come riscontrato nell'analisi interna (GPS) che vede un incremento della percezione positiva di 5 pts % rispetto al 2016. Rispetto agli obiettivi 2018, per quanto riguarda la percentuale delle donne senior manager si registra un miglioramento di 3 punti percentuali (23%).

DIVERSITY & INCLUSION WEEK IN ITALIA



Per il secondo anno consecutivo abbiamo realizzato la Diversity & Inclusion week in Italia, una settimana di appuntamenti ed incontri durante la quale più di 900 dipendenti di tutte le società del Gruppo sono stati sensibilizzati sul tema (27

eventi, 5 città, 6.000 accessi intranet, 300.000 visualizzazioni sui social media, 10 associazioni interne ed esterne coinvolte, 30 Ambassador).

Circa 100 manager sono stati formati nel 2017 sugli Unconscious Bias (pregiudizi inconsci), al fine di acquisire consapevolezza nelle relazioni professionali e comprendere il valore della differenza. Abbiamo inoltre sviluppato in partnership con Valore D alcuni percorsi formativi volti a fornire strumenti pratici di Mentorship, Skill Building, Work Life Balance, Role Model (200 partecipanti dal 2015) e sottoscritto il Manifesto per l'occupazione femminile insieme ad oltre 100 aziende associate a Valore D. Sempre nell'ambito della valorizzazione delle diversità di genere, MixCity Italy, il network aziendale, ha organizzato oltre 20 iniziative e conta circa 800 dipendenti membri (32% uomini, 68% donne). Consolidati inoltre i progetti ideati dal laboratorio sull'ageing, che ha coinvolto 22 dipendenti in un anno e implementato una survey sugli over 55 finalizzata all'ascolto degli oltre 4.500 dipendenti presenti in azienda per individuare le loro esigenze principali in termini di worklife balance, rapporti intra-generazioni e formazione.

Nell'ambito delle iniziative finalizzate all'inclusione delle diverse identità di genere e orientamento sessuale in banca, a marzo 2017, in BNL abbiamo aderito a Parks - Liberi e uguali, l'associazione dei datori di lavoro impegnati nella promozione della cultura della diversità e dell'inclusione. A maggio 2017, è stato istituito il network BNP Paribas Pride Italia dedicato al sostegno della comunità LGBT in banca ed è stato uniformato il trattamento in termini di permissività e benefit per le coppie di fatto e per le unioni civili.

RELAZIONI INDUSTRIALI (GRI 103-1, 103-2, 103-3, 201-3, 402-1)

Nell'ambito delle Relazioni Industriali, il 2017 si è caratterizzato per l'implementazione e l'allargamento a tutte le Società del Gruppo BNL del "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro" con l'obiettivo di operare concretamente per creare le condizioni per un ambiente inclusivo dove si garantisca il pari trattamento per tutti i lavoratori indipendentemente dal loro orientamento sessuale e/o identità di genere, si

valorizzino e si sostengano le differenze, si renda effettivo il sostegno ai lavoratori in fasi particolari della loro vita, si agevoli la conciliazione tra vita professionale e vita personale.

40 ACCORDI SOTTOSCRITTI

Inoltre, è stata rinnovata la copertura sanitaria per i dipendenti del Gruppo BNL per il triennio 2018/2020 attraverso la "Cassa Sanitaria del Personale delle Società dei Gruppi BNL e BNP Paribas Italia", senza aumento dei costi e confermando l'obiettivo di salvaguardare i meccanismi di presidio dei valori di solidarietà quali: il nucleo familiare, la continuità assicurativa, la non discriminazione non prescindendo dalla qualità delle coperture assicurative e dal miglior servizio.

Infine nel corso degli incontri con i sindacati, sia a livello nazionale che in sede locale, sono stati affrontati i temi per la gestione delle ricadute derivanti dall'attuazione dell'ultima riorganizzazione (scenario 2017-2020) con l'obiettivo di affrontare le complesse sfide che il nostro Gruppo intraprenderà nei prossimi anni.

In caso di cambiamenti organizzativi e nello specifico di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, sono previste dal CCNL e dalla legge delle specifiche procedure sindacali che devono essere esperite e che possono essere attivate anche congiuntamente.

Gli articoli del CCNL che parlano di ristrutturazioni/tensioni occupazionali sono:

- art.17, nei casi di ristrutturazioni e/o riorganizzazioni;
- art.20, nei casi sopra citati dove però siano presenti anche tensioni occupazionali;
- art.21, nei casi di ristrutturazioni e/o riorganizzazioni che coinvolgano due o più imprese del Gruppo.

Nei casi di trasferimento di azienda con cessione del pacchetto azionario si applica invece la disciplina di legge (art. 47 legge 428/90).

I tempi delle procedure sopra elencate vanno da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 50 giorni.

RICONOSCIMENTI ESTERNI “EMPLOYER BRANDING”

Il 2017 è stato un anno che ha visto un crescente e costante impegno verso l’Employer Branding con lo scopo di incrementare e rafforzare la nostra presenza sul mercato del lavoro. La strategia di Employer Branding è stata incentrata sulla valorizzazione delle persone e sull’innovazione. Il nostro impegno viene riconosciuto anche sul mercato esterno:

EMPLOYER BRANDING

- **Top Employer Italia 2017**: per il settimo anno consecutivo. Riconoscimento per l’impegno e l’attenzione verso le proprie persone per le attività a favore della crescita professionale.
- **Best Employer of Choice 2017**: BNL al 1° posto tra le banche e 9° tra tutte le aziende in Italia.
- **Premio “Le Fonti Innovation Awards®”** a BNP Paribas in Italia, per aver puntato su progetti pionieristici capaci di attrarre le nuove generazioni.
- **Potential Park**: 7° nella classifica generale italiana per la comunicazione online con i talenti.
- **Universum**: 3° banca più attrattiva in Italia.



SELEZIONE E ORIENTAMENTO AL LAVORO

Il Recruiting Day rappresenta l’evento più significativo che portiamo avanti al fine di individuare giovani di qualità ad alto potenziale. Al termine della giornata di valutazione, i migliori candidati ricevono una lettera di impegno all’assunzione. È un innovativo modello di recruiting che, oltre a prevedere un iter abbreviato, consente ai partecipanti di vivere in prima persona il contesto aziendale in cui potrebbero entrare. Attraverso le testimonianze

delle persone di BNL che occupano le stesse posizioni, i candidati possono testare in anteprima il lavoro che andrebbero a svolgere ed essere maggiormente consapevoli del reale interesse verso il ruolo offerto. Nel 2017 sono state svolte 4 sessioni tra Roma, Milano e Verona e sono stati assunti 62 neolaureati nella Divisione Commerciale e Private Banking e nella Direzione IT. Inoltre, promuoviamo dal 2011 il progetto OrientaMente by BNL, giornate in cui neolaureati e studenti incontrano esperti della selezione aziendale e si confrontano su diversi temi utili nei primi contatti con il mondo del lavoro. Finora sono state 44 le edizioni realizzate, con il coinvolgimento di oltre 2.000 ragazzi in tutta Italia. Nel 2017 sono stati 3 gli eventi realizzati con oltre 100 partecipanti.

NUOVI MODI DI LAVORARE (GRI 201-3)

Il programma Smart Bank è un importante pilastro del nostro Piano 2020. Per evolvere i nostri modelli di servizio e i nostri processi, è importante favorire anche un nuovo modo di lavorare all’interno delle nostre sedi.

FLEXIBLE WORKING

OLTRE
2.000
 PARTECIPANTI NEL 2017

QUASI
1.700
 DIPENDENTI INTERVISTATI
 95% HA VALUTATO PIÙ CHE
 POSITIVA L’ESPERIENZA

Il programma si divide in tre macro iniziative: Smart tech, verso la trasformazione del 90% di dispositivi per persone da una soluzione “fissa” a “mobile”; Smart spaces, passaggio dal singolo ufficio alla condivisione di desk e spazi, Flexible working, con l’obiettivo di consentire ai dipendenti di lavorare da una sede diversa da quella abituale. Nel 2017, oltre 2.000 persone hanno usufruito di questa nuova modalità di lavoro e da un’indagine

compiuta su quasi 1.700 dipendenti è emerso che il lavoro in flexible produce un risparmio di tempi e costi negli spostamenti, aumenta la motivazione e produttività e migliora il clima. Il 95% degli intervistati ha valutato in modo più che positivo l'esperienza di utilizzo del flexible working.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO (GRI 201-3)

Oltre al flexible working riconosciamo, superando quanto previsto per legge, un congedo straordinario retribuito di 10 giorni consecutivi di calendario su richiesta del genitore lavoratore entro il primo mese dalla nascita del figlio, concesso anche in caso di adozione (nazionale/internazionale) e unione civile (tasso di fruizione 96%: 88/91 neo-genitori che potevano usufruirne nel 2017). Nell'ambito delle misure a sostegno della genitorialità, Dads@work e Moms@Work sono progetti pensati per accompagnare i genitori lavoratori nel reinserimento nella loro attività lavorativa e costruire un nuovo equilibrio. Nel 2017 Dads@work ha vinto il premio Adriano Olivetti, 1° classificato nell'area "Benessere Personale & Organizzativo" e Menzione di Valutazione Tecnica per l'Utilità Sociale. Per il terzo anno consecutivo, abbiamo aderito all'iniziativa "Bimbi in Ufficio", dedicata alla genitorialità e realizzata con il supporto dell'Associazione Famiglia Punto Zero, coinvolgendo oltre 500 bambini in 5 città. Inoltre, per i figli dei dipendenti, è attivo un programma in collaborazione con la Fondazione Intercultura e l'Associazione Intercultura che prevede l'erogazione di borse di studio per scambi internazionali. Nel 2017 abbiamo sponsorizzato 8 borse di studio estive e 2 annuali per contribuire alla crescita dei ragazzi.

WELFARE AZIENDALE (GRI 201-3)

Anche per il 2017 riconosciamo a tutti i dipendenti un Piano Welfare sotto forma di benefici di natura socio-assistenziale riservati al dipendente e ai propri familiari. I benefici previsti sono: assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, area formazione, educazione e assistenza, carte regalo e flexible benefit (opere e servizi con finalità di educazione, istruzione,

attività ricreative, sportive, viaggi, corsi per hobbies personali). Per il 2017, inoltre, i dipendenti hanno potuto scegliere di convertire in tutto o in parte anche il Premio Aziendale sotto forma di Credito Welfare.



Altre forme di Welfare riguardano la possibilità di aderire al Fondo Pensioni della Banca, alla Cassa Sanitaria, asilo nido aziendale, circolo sportivo, ambulatori, e altre iniziative aziendali dedicate alla famiglia. Insieme alle Organizzazioni Sindacali, abbiamo costantemente operato per migliorare le prestazioni attese a favore degli iscritti della Cassa Sanitaria e del Fondo Pensioni, ponendo al centro i valori di solidarietà e di equità.

FONDO PENSIONI DEL PERSONALE DEL GRUPPO BNL BNP PARIBAS ITALIA (GRI 201-3)

Nell'ambito del welfare aziendale, il Fondo Pensioni si caratterizza per costituire una posizione previdenziale aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria, finalizzata all'erogazione di una rendita pensionistica integrativa. La posizione di ciascun iscritto si alimenta del Trattamento di fine rapporto, del contributo del datore di lavoro (nel 2017 pari al 4,2% della retribuzione annua lorda), del contributo del lavoratore (pari al 2% della retribuzione annua lorda) e dei rendimenti conseguiti attraverso la gestione del patrimonio effettuata dal Fondo Pensioni stesso.



Il Fondo Pensioni, poi, da sempre orientato ad un approccio sostenibile agli investimenti e alle tematiche ESG, dal 2017, seleziona ex ante le società che, nell'ambito del benchmark di riferimento, rispettano i criteri ESG e possono

essere, quindi, oggetto di investimento da parte del Fondo. Supportato in questa attività da BNP Paribas Asset Management in qualità di advisor, il Fondo Pensioni si posiziona tra i primi enti previdenziali in Italia a muoversi in questa direzione. Il Fondo Pensioni dopo aver approvato l'investimento di complessivi 1 Mln di € nel Fondo Oltre Il di Oltre Venture, nel quale ricerca la sintesi tra profitto e sostenibilità, nel corso del 2017 ha conferito 160mila € investiti nell'ecosistema delle aziende ad alto impatto sociale.

CASSA SANITARIA DEL PERSONALE DELLE SOCIETÀ DEI GRUPPI BNL E BNP PARIBAS ITALIA (GRI 201-3)

Nell'ambito del welfare aziendale, un altro importante servizio per tutti i dipendenti, ex e loro familiari, del Gruppo BNP Paribas in Italia, è la Cassa Sanitaria.

La sua attività è anche di consulenza ed assistenza per facilitare il corretto e più rapido utilizzo delle prestazioni ed è amministrata da un Comitato di Gestione paritetico, previsto nell'ambito delle norme statutarie della Cassa, costituito da 12 componenti, dei quali: 6 nominati dalla Banca e 6 eletti dall'Assemblea fra gli iscritti.

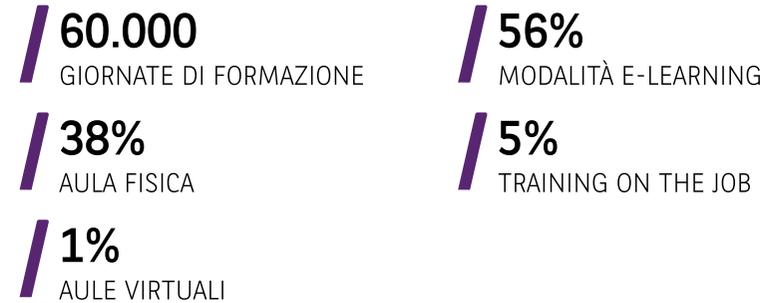
15.914
 ISCRITTI ALLA CASSA SANITARIA

FORMAZIONE E APPRENDIMENTO CONTINUO

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 205-2, 404-2, 412-2)

Le giornate di formazione complessivamente erogate nel 2017 sono circa 60.000. Il 95% dei dipendenti ha fruito nel 2017 di almeno un intervento formativo al netto della formazione normativa obbligatoria, l'86% ha partecipato a uno o più percorsi di rafforzamento del profilo di competenze. Le giornate di formazione erogate nel 2017 sono state per il 38% in aula fisica, per il 56% in modalità e-learning, per il 5% Training on the Job e per l'1% in aule virtuali.

GIORNATE DI FORMAZIONE



I principali interventi si sono concentrati sulle nuove dimensioni che il business sta assumendo in coerenza con le sfide insite nel piano industriale 2017-2020 che vede un deciso investimento sulla digitalizzazione, su nuovi modelli di servizio. Inoltre, circa 4.500 persone hanno partecipato ai moduli sulla nuova policy KYC e relativa procedura e 7.000 persone hanno partecipato al modulo di formazione inerente Mifid2.



Inoltre, nel 2017 sono state formate 948 persone sul Codice di Condotta (12.906 in totale, 96% della popolazione aziendale) e 588 persone sulle politiche settoriali (4.933 in totale, 99,8% della popolazione target). In Artigiancassa nel 2017, è stato attivato il progetto "Collaborare per Creare Valore", una formazione comportamentale per tutti i dipendenti.

GESTIONE E SVILUPPO DELLE NOSTRE PERSONE

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-3)

Tutto il Gruppo BNP Paribas incoraggia lo sviluppo di competenze trasversali anche attraverso la mobilità su diverse geografie e aree di business, al fine di offrire ai dipendenti l'opportunità di accrescere la propria esperienza di lavoro. Nel 2017 sono state circa 3.200 le mobilità, comprensive degli spostamenti tra le società del Gruppo. Significative le giornate di Mobility Day organizzate a Roma e a Milano in cui oltre 200 dipendenti di tutte le Legal Entities del Gruppo BNP Paribas in Italia si sono incontrati per approfondire la conoscenza dei diversi business del Gruppo, fare networking e parlare di mobilità come opportunità di sviluppo professionale.

Per la prima volta in Italia è stato organizzato il Social Enterprise Hackathon per stimolare nei giovani talenti la consapevolezza di una leadership "sostenibile" e positivamente impattante sulla società: il progetto ha coinvolto 28 talenti del network aziendale "Leaders for Tomorrow" provenienti da tutto il mondo per lavorare su 4 sfide lanciate dall'impresa sociale San Patrignano, con l'obiettivo di identificare soluzioni innovative. Nel 2017, i progetti di sviluppo si sono inoltre concentrati sui cluster di talenti del Gruppo (Emerging, Advanced, Top) e sui giovani talenti locali (Energy Lab) al fine di ampliare il proprio profilo di competenze e di ingaggio.

Come ogni anno, tutti i dipendenti sono stati coinvolti nel processo di valutazione attraverso lo strumento Dialogo, che contribuisce ad analizzare, valutare e sviluppare le prestazioni e le competenze professionali. Dialogo, nell'edizione annuale, ha coinvolto il 97% della popolazione nella valutazione, nell'assegnazione degli obiettivi e nella condivisione tra manager e collaboratore del piano di sviluppo.

POLITICHE RETRIBUTIVE (GRI 405-2)

Nell'ambito del processo di Compensation Review 2017 il contenuto numero degli avanzamenti di carriera deriva dal rallentamento dei tempi di

riconoscimento degli stessi, collegato alle dinamiche della riorganizzazione aziendale. Le attività condotte inoltre tendono verso una maggiore equiparazione dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto agli uomini a parità di categoria.

SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 403-2)

Prestiamo grande attenzione alla salute e sicurezza dei nostri dipendenti sul posto di lavoro, monitorando annualmente circa 250 sedi.

Dal 2009 è stato applicato quanto previsto dall'accordo sulla "Sicurezza" sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali relativamente all'assistenza psicologica del personale coinvolto in eventi criminosi. Tutti casi di rapina del 2017 (5 tentativi ed una rapina) hanno infatti visto l'intervento di personale specializzato in supporto dei dipendenti interessati. Vi è inoltre un'apposita Commissione sulla salute e sicurezza che si riunisce almeno una volta l'anno e nella quale sono rappresentati tutti i lavoratori dell'azienda.

Nel 2017 il nuovo piano di monitoraggio sullo Stress Lavoro Correlato ha coinvolto circa 12.500 dipendenti con un Centro di ascolto per i dipendenti che ha ricevuto in totale 77 chiamate.



Responsabilità verso la comunità

45 Generare valore per la collettività

/ GENERARE VALORE PER LA COLLETTIVITÀ

Responsabilità verso la comunità significa per noi essere un agente positivo di cambiamento all'interno della comunità in cui operiamo, offrendo prodotti e servizi di ampia accessibilità, combattendo l'esclusione sociale e promuovendo i diritti umani, sostenendo con la filantropia la cultura e la solidarietà. Un importante ruolo è svolto in questo dalla Fondazione BNL nella sua opera di sostegno, promozione e sviluppo di iniziative nel campo dell'utilità sociale.

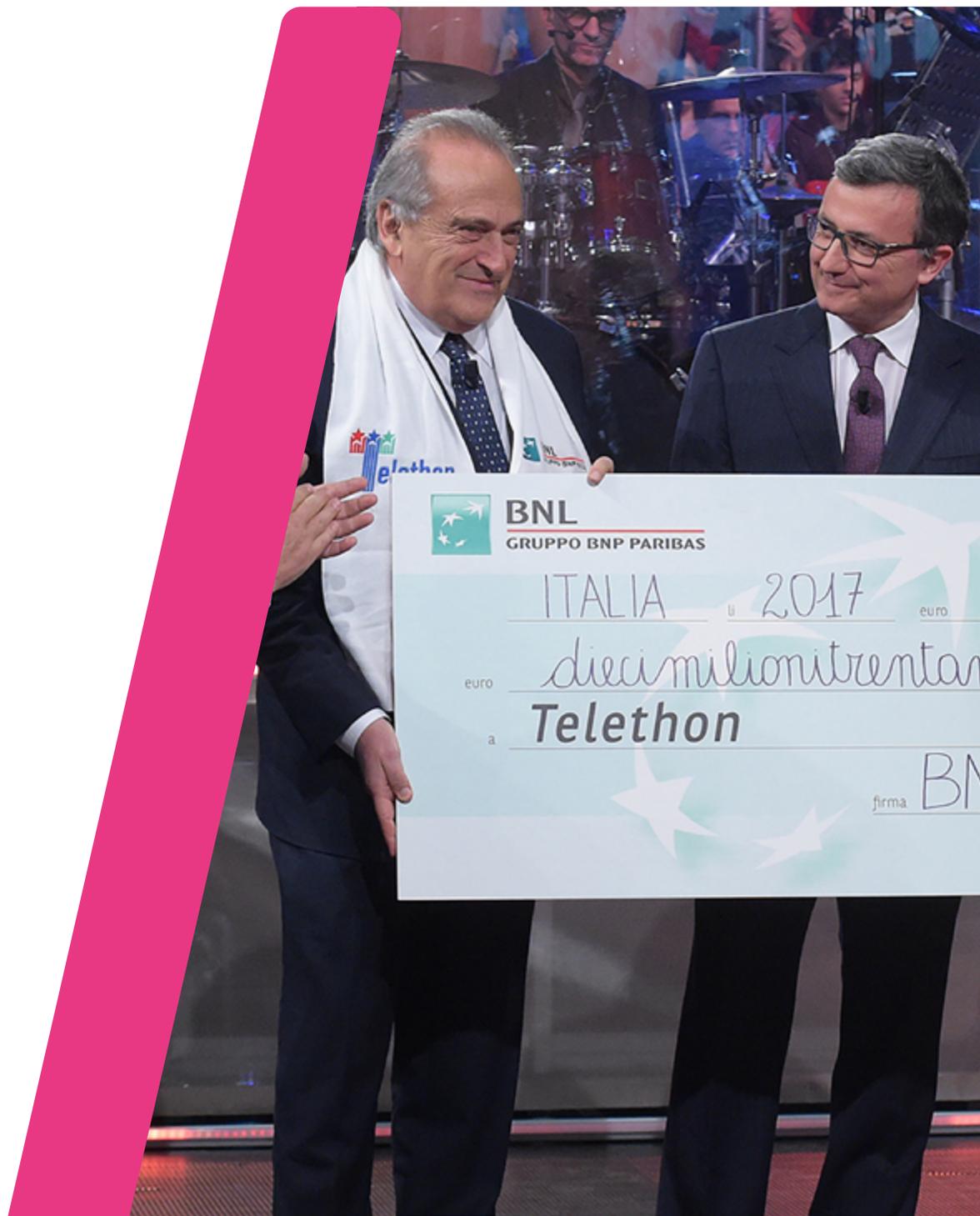
BNL PER TELETHON

Da 26 anni siamo al fianco di Fondazione Telethon, una partnership che è ad oggi uno dei più importanti progetti di fundraising in Europa. Dal 1992 abbiamo raccolto complessivamente oltre 290 Mln di €, contribuendo al finanziamento di 2.629 progetti di ricerca, con 571 malattie genetiche studiate, 1.611 ricercatori coinvolti e circa 10.717 pubblicazioni scientifiche.

TELETHON

290 Mln di € RACCOLTI DAL 1992	2.629 PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI	571 MALATTIE GENETICHE STUDIATE
1.611 RICERCATORI COINVOLTI	400 EVENTI ORGANIZZATI NEL 2017	OLTRE 10 Mln di € RACCOLTI NEL 2017

Ogni anno rinnoviamo il nostro impegno a favore della ricerca scientifica con iniziative volte a sensibilizzare e sostenere la raccolta. Nel 2017 sono stati raccolti oltre 10 Mln di € e organizzati circa 400 eventi, grazie alla partecipazione di tutti i clienti e i dipendenti di BNL e del Gruppo BNP Paribas in Italia, e alle sinergie con aziende clienti.



COMBATTERE L'ESCLUSIONE SOCIALE (FS -16)

Educare i nostri stakeholder alla banca e ai servizi finanziari è fondamentale per indirizzare le scelte più adatte alle loro esigenze. Per noi la consapevolezza deve partire dalle nuove generazioni indirizzandole al meglio sulle loro scelte future. Per questo abbiamo attivato un programma di **"Alternanza scuola lavoro"** finalizzato a favorire la formazione degli studenti e l'integrazione delle conoscenze attraverso esperienze di lavoro presso le nostre sedi. Nel 2017, sono state coinvolte 18 scuole in tutta Italia, con 20 ore di formazione per tutti gli studenti e 4 settimane di formazione presso le sedi BNL per 54 studenti selezionati dalle scuole. Per questa iniziativa, BNL si è aggiudicata il 2° posto nel premio Areté 2017. Per gli studenti universitari, nel 2017 è stato lanciato il nuovo programma **EduCare Tour Campus**, che affronta i temi della Open Innovation, della digitalizzazione, industrializzazione 4.0 e degli scenari macro economici coinvolgendo più di 1.000 partecipanti. Accanto alle scelte dei più giovani, per noi è necessario anche creare consapevolezza nelle scelte finanziarie di tutti con i nostri programmi gratuiti "EduCare" sui temi chiave dell'educazione finanziaria che ci consentono di avvicinarci maggiormente al territorio e di sviluppare offerte sempre più mirate. Nel 2017 sono stati effettuati 69 seminari coinvolgendo 4.094 persone.

VOLONTARIATO D'IMPRESA E RACCOLTA FONDI TERREMOTO

Crediamo che attraverso le attività di volontariato si generi valore condiviso, aumentando lo spirito positivo dei dipendenti e l'innovazione interna, e portando beneficio alla Comunità. La grande maggioranza delle ore di volontariato (ovvero tempo retribuito dall'azienda per svolgere attività ad impatto sociale positivo) viene dedicato a Telethon e EduCare. Nel 2017, grazie ad un protocollo siglato con le Organizzazioni Sindacali in materia sociale di conciliazione tempi di vita e di lavoro all'interno della Banca del tempo solidale, sono state destinate ai dipendenti 1.000 ore da dedicare a progetti di volontariato da loro proposti.

In seguito al terremoto che ha colpito il centro Italia nell'agosto del 2016,

BNL ha attivato una raccolta fondi che ha portato circa 10.000 donazioni pari a 529mila € da destinare a Croce Rossa Italiana. Nel 2017, BNL ha approvato la destinazione dei fondi raccolti per la realizzazione della struttura per l'accoglienza degli anziani, "Casa Amica Camerino", un centro polivalente destinato ad attività formative, culturali, educative e ludiche.

	N. PERSONE	N. ORE
OrientaMente	6	84
EduCare	28	2.733
Telethon	1.203	28.995
Banca del tempo solidale	9	433
Protezione Civile	2	150
Totale	1.248	32.395

MICROCREDITO PER L'INCLUSIONE FINANZIARIA (FS-14)

L'inclusione finanziaria è quanto mai necessaria in un quadro di nuove povertà, diseguaglianze e migrazioni. Importante il contributo del microcredito che permette di erogare credito a persone e aziende con ridotta possibilità di accesso al credito tradizionale, ponendo massima attenzione al progetto e alle capacità imprenditoriali e fornendo un accompagnamento nel tempo attraverso un'azione di mentoring.

Dal 2011, BNL è il principale azionista di PerMicro, leader nazionale nel settore del microcredito, e suo partner industriale. L'obiettivo è quello di offrire una competenza specifica nella creazione di impresa ed auto-impiego attraverso lo strumento del microcredito, promuovendo l'inclusione finanziaria e quindi l'inclusione sociale. In totale sono stati erogati 126,8 Mln di €, di cui 25,4 Mln di € nel 2017 a fronte di 3.125 finanziamenti.

126,8 Mln di €

EROGATI

25,4 NEL 2017 (3.125 FINANZIAMENTI)

5 PerMicro Point

NELLE AGENZIE BNL: BARI, BRESCIA, CATANIA, NAPOLI, ROMA



BABEK: LA RIVOLUZIONE DEL KEBAB

Questa storia d'impresa è nata da 4 giovani che avevano come obiettivo quello di offrire un Kebab rivisitato, restituendogli dignità alla luce della sostenibilità delle risorse e della certificazione della filiera. Il paradigma del Kebab è stato totalmente rivoluzionato già a partire dal nome: il locale, infatti, si chiama "Babek" ovvero un "Kebab all'incontrario".

RISTORANTE PASQUINO

Gabriele è un giovane chef di 25 anni che vive vicino Roma diventato un imprenditore per valorizzare la sua esperienza, la sua passione e il suo grande talento nel campo della ristorazione. Il ristorante di Gabriele è specializzato in cucina tradizionale romana rivisitata in chiave moderna e utilizza solo prodotti genuini e di qualità.



FONDAZIONE BNL

Dal 2006 la Fondazione BNL persegue la sua missione di sostegno, promozione e sviluppo di iniziative nel campo dell'utilità sociale, con particolare riguardo a settori quali quello artistico, culturale, della solidarietà e della sanità.

OLTRE **12 Mln di €**
EROGATI
924.000 € NEL 2017

OLTRE **650**
PROGETTI
18 NEL 2017

Dalla sua costituzione, la Fondazione BNL ha sostenuto più di 650 progetti per oltre 12 Mln di €. Nel 2017 sono stati deliberati contributi per 924mila € in favore di 18 progetti. In particolare, vanno ricordati gli interventi a favore del Centro Astalli per la riqualificazione dei locali della mensa, resi possibili anche grazie all'importante contributo di BNP Paribas, nell'ambito del progetto internazionale di Gruppo "Support to Refugees", ed il contributo alla ristrutturazione del nuovo "Centro Genti di Pace" della Comunità di S.Egidio, nato per rispondere alle numerose richieste di accoglienza e assistenza dei rifugiati.

Piramide LBG

Forme di sostentamento gratuite erogate in risposta alle aspettative o ai bisogni manifestati dalla comunità, senza impatto sul business e senza ritorno sul marchio della banca, quali contributi a Onlus e per progetti di utilità sociale.

Attività di core business di utilità sociale, realizzate in modo responsabile, dal punto di vista etico, sociale e ambientale: ricerca e sviluppo per servizi e prodotti di valenza etica, interventi di saving energetico, servizi per diversamente abili, iniziative effettuate da organizzazioni sindacali e no-profit per promuovere i prodotti del Gruppo.

Partnership di lungo termine in iniziative di sviluppo della comunità che consentono un ritorno di aumento della reputazione, come contributi pluriennali a fondazioni, istituti e università.

Attività più strettamente legate alla promozione commerciale dei prodotti e servizi offerti, svolte in partnership con enti no-profit per promuovere l'identità del brand e della reputazione, come sponsorizzazioni in eventi culturali, convegni e attività sportive.

La Fondazione BNL, inoltre, sostiene ogni anno le iniziative di solidarietà in favore delle Onlus alle quali i dipendenti della Banca dedicano la propria attività di volontariato, attraverso il progetto Mano Amica, declinazione in Italia del programma HELP2HELP del Gruppo BNP Paribas. Nelle prime 10 edizioni di Mano Amica sono stati finanziati oltre 400 progetti, per un totale di oltre 1,8 Mln di €. Il 50% è stato dedicato a combattere l'emarginazione e la povertà, quasi il 30% a favore della sanità e oltre il 20% per l'infanzia. Nel 2017 sono state raccolte 69 richieste di contributo per le associazioni di volontariato dei dipendenti.

SOSTEGNO E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO

Sosteniamo molteplici iniziative culturali promuovendo la diffusione della cultura come fattore di crescita e sviluppo per l'individuo e la collettività. Con le azioni intraprese intendiamo porci non solo come attore economico-finanziario ma anche quale promotore di valori condivisi.

Nel Gruppo BNL adottiamo il modello di rendicontazione proposto dal London Benchmarking Group (LBG) che consente di misurare i benefici e



i ritorni di business derivanti dalle diverse attività. Alla base si trovano le attività direttamente connesse al core business, all'apice quelle legate maggiormente alle iniziative filantropiche e di solidarietà.

BNL PER IL CINEMA

Supportiamo l'industria cinematografica italiana da più di 80 anni in tutti i suoi settori, finanziando anche la ricerca nel campo dell'innovazione tecnologica. Grazie al nostro impegno sono stati realizzati oltre 5.000 film. Anche nel 2017 abbiamo sostenuto grandi eventi nazionali ed internazionali, quali la Festa del Cinema di Roma, i David di Donatello, i Nastri d'Argento, le Giornate degli Autori e la Settimana della Critica, le due rassegne autoriali che si svolgono durante la Mostra Internazionale del Cinema di Venezia. Contribuiamo alla diffusione della cultura cinematografica anche con We Love Cinema, app e community presente su Facebook, Twitter e sul sito welovecinema.it, che quotidianamente propone ai suoi fan, circa 360mila a fine 2017, contenuti speciali, notizie dal mondo del cinema e sui film in uscita.

BNL PER LA MUSICA

In qualità di socio fondatore della Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia, abbiamo confermato il nostro impegno a fianco della prestigiosa istituzione musicale anche per la stagione 2017/2018, fornendo il nostro contributo allo sviluppo e all'organizzazione delle sue attività.

BNL PER L'ARTE

Siamo da sempre una presenza attiva nel mondo dell'arte, sia in veste di mecenate sia per il nostro coinvolgimento in

qualità di sponsor in iniziative finalizzate alla conoscenza e al recupero di opere e autori di rilevanza internazionale. Il patrimonio artistico della Banca conta circa 5.000 opere, tra cui spiccano capolavori dell'arte classica e moderna, dalle antiche sculture romane ai dipinti di Canaletto, Corot, Lorenzo Lotto, Spadarino, Baciccio, Afro, Morandi, De Chirico, nonché opere di talenti contemporanei come, ad esempio, il grande planisfero di Mario Schifano "Viaggio nei progetti". In questi ultimi anni, l'interesse della Banca si è rivolto in particolare allo sviluppo della fotografia, nella consapevolezza che questa sia uno dei linguaggi espressivi più rappresentativi del sistema dell'arte contemporanea. Ci impegniamo a favorire la diffusione dell'arte anche attraverso canali di comunicazione social, con l'account instagram [@bnl_cultura](https://www.instagram.com/bnl_cultura).

BNL PER LO SPORT

Siamo Title Sponsor degli Internazionali BNL d'Italia di tennis da 10 anni. Questo evento è anche un'occasione per promuovere iniziative rivolte ai dipendenti, come l'appuntamento "Kids" dedicato ai collaboratori del Gruppo BNP Paribas in Italia e alle loro famiglie. Grazie a questa partnership riusciamo a coniugare la passione per lo sport con l'impegno sociale e rafforziamo al contempo il legame con i nostri clienti. Nel 2017 abbiamo sostenuto importanti tornei del Tennis in Carrozzina, tra cui gli Internazionali BNL d'Italia Wheelchair, uno dei tornei di Tennis in Carrozzina più prestigiosi a livello mondiale.





Responsabilità ambientale

51 Agire contro il cambiamento climatico

77 Dati ambientali

/ AGIRE CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il cambiamento climatico è una priorità e una responsabilità di tutti per ristabilire un equilibrio tra territorio ed economia che sia sostenibile nel tempo. In questo senso, il ruolo delle banche è cruciale: una diversa allocazione dei capitali è un incentivo per imprese o istituzioni per orientare il proprio sviluppo verso attività e tecnologie che accelerino la transazione energetica.

Responsabilità ambientale significa per noi agire contro il cambiamento climatico affiancando i clienti nella transizione energetica verso un'economia a basse emissioni di carbonio, riducendo il nostro impatto ambientale diretto e contribuendo ad aumentare la consapevolezza delle migliori pratiche ambientali.

L'obiettivo per il Gruppo BNP Paribas è contribuire a raggiungere gli impegni presi in occasione della COP21, la cui urgenza è stata ribadita anche dalla COP23, e dall'Agenda 2030 dell'ONU, ovvero tenere sotto i 2°C l'aumento della temperatura globale. Per concretizzare questo impegno la Banca adotta una specifica politica per l'ambiente oltre ad aver sviluppato delle politiche di investimento e finanziamento per i settori sensibili. In questo, non finanziamo più nuove centrali elettriche a carbone, l'estrazione di carbone termico ovunque nel mondo, le aziende impegnate nell'estrazione e commercializzazione di gas e petrolio non convenzionali e le esplorazioni nell'Artico.

Altro contributo rilevante sono gli "investimenti socialmente responsabili", che affiancano ai criteri finanziari gli aspetti ambientali, sociali e di governance e i finanziamenti alle energie rinnovabili.

Infine, la nostra attenzione per l'ambiente dipende anche dalle nostre piccole e grandi scelte quotidiane: dall'attenzione ai consumi, alla scelta delle nuove sedi a basso impatto ambientale, all'uso di tecnologie sempre più efficienti per il nostro business. Per sensibilizzare i dipendenti su queste tematiche quest'anno è stata realizzata una campagna interna dedicata alla

sostenibilità ambientale dell'azienda. **A fine 2017 siamo diventati un'azienda "Carbon Neutral", ovvero un'azienda ad emissioni zero.**

RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO (GRI 103-1, 103-2, 103-3, 201-2)

Il cambiamento climatico rappresenta una minaccia urgente e potenzialmente irreversibile per l'umanità e per il pianeta e gioca un ruolo centrale nella crescita e nello sviluppo economico mondiale. Le problematiche ambientali rappresentano una priorità per tutto il Gruppo BNP Paribas, consapevole dei rischi e delle opportunità di business connesse alla lotta contro il climate change. Finanziare ed investire in aziende non sostenibili è un rischio in quanto le aziende possono diventare velocemente obsolete e insolventi. Intraprendere la strada della lotta al cambiamento climatico diventa un'opportunità di innovazione di prodotto e di servizio e una risposta concreta a esigenze reali.

È per questo che abbiamo sviluppato una strategia ambientale a 360° che abbraccia gli impatti generati direttamente e indirettamente dalla nostra attività di business.

Alla base di ogni nostra azione c'è per tutto il Gruppo BNP Paribas la Policy Ambientale, che definisce gli impegni verso la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico. Per questo sono stati implementati i seguenti strumenti:

- politiche di finanziamento e investimento in settori sensibili;
- rigorosa procedura di monitoraggio e controllo delle emissioni e dei consumi (tool dedicato);
- politiche interne nell'ambito dei progetti per ridurre i consumi e le emissioni;
- canali di comunicazione interna ed esterna.

Consideriamo l'ambiente un tema trasversale alla Banca che coinvolge tutte le Strutture aziendali. Il presidio degli impatti generati dalla nostra

attività è associato a due figure istituzionali: l'Energy e il Mobility Manager, che collaborano con la Struttura di CSR al fine di monitorare, analizzare e indirizzare le azioni di miglioramento.

IMPATTI DIRETTI E INDIRECTI DELLA NOSTRA ATTIVITÀ

Gli impatti diretti sono creati direttamente dai nostri processi produttivi, distributivi o amministrativi, attraverso il consumo di risorse, la produzione dei rifiuti e l'emissione di sostanze nocive.

Gli impatti indiretti sono invece quelli associati ad attività, prodotti e servizi generati dalla nostra attività di intermediario finanziario con i clienti e dalla scelta dei nostri fornitori.

STRATEGIA DI RIDUZIONE DEI NOSTRI CONSUMI ED EMISSIONI

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 302-1, 302-4)

Il Gruppo BNP Paribas è coinvolto in due sfidanti progetti per la riduzione degli impatti diretti: "Carbon Neutral" e "Carbon 2020". Alla fine del 2017, siamo diventati Carbon Neutral, ovvero un'impresa a emissioni zero grazie ad una combinazione di tre azioni: la riduzione delle emissioni di CO₂ dei nostri edifici e viaggi, l'acquisto estensivo di energie da fonti rinnovabili e le compensazioni delle emissioni inevitabili di CO₂ attraverso delle partnership strategiche.

Il progetto "Carbon 2020" mira a ridurre, entro il 2020, le nostre emissioni di gas ad effetto serra del 25%, il consumo di carta del 30% e a utilizzare almeno l'80% di carta derivante da fonti sostenibili.

Per raggiungere l'obiettivo di -25% di emissioni di gas ad effetto serra si farà leva sulla gestione del patrimonio immobiliare, dei viaggi e delle infrastrutture IT. Nel 2017, in BNL abbiamo ridotto dell'1% le emissioni pro-capite di CO₂; tale dato non tiene però ancora conto per ragioni di modalità di rendicontazione delle ottimizzazioni legate al trasferimento nella nuova sede di Roma. Sono stati ridotti del 5% i viaggi di lavoro, con un incremento del 3% dei viaggi in treno e una riduzione dei viaggi in aereo del 23%. In BNL

PROGETTO CARBON 2020

OBIETTIVI AL 2020

-25%
EMISSIONI DI GAS
AD EFFETTO SERRA

-30%
CONSUMO DI CARTA

80%
DI CARTA DERIVANTE
DA FONTI SOSTENIBILI

RISULTATI NEL 2017

-1%
EMISSIONE PROCAPITE DI CO₂

-5%
VIAGGI DI LAVORO

+3% VIAGGI IN TRENO
-23% VIAGGI IN AEREO

100%
ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA
DA FONTI RINNOVABILI

OLTRE IL
90%
CARTA DA FONTI SOSTENIBILI

-5%
CONSUMO CARTA PER DIPENDENTE

acquistiamo il 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili. Per arrivare alla riduzione del consumo di carta del 30% si punta sull'ottimizzazione e diminuzione dei processi di stampa, sulla dematerializzazione dei rapporti con i clienti e sull'archiviazione digitale; inoltre nel 2017 oltre il 90% della carta utilizzata proviene da fonti sostenibili e il consumo di carta per dipendente è sceso del 5%.

Gestiamo i rifiuti speciali e i rifiuti speciali pericolosi attraverso un fornitore unico a livello nazionale, al fine di incrementare la capacità di controllo. In tutte le sedi e le agenzie effettuiamo la raccolta differenziata.

LE NOSTRE SEDI ECOSOSTENIBILI (GRI 302-1)

Le nuove sedi di Roma "Orizzonte EUROPA" e di Milano "Torre Diamante" sono state realizzate secondo i più moderni criteri strutturali e architettonici ponendo grande attenzione all'efficienza energetica, con sistemi a basso consumo idrico ed elettrico e illuminazione naturale modulare. Nella sede di Roma "Orizzonte EUROPA", una vasca per la raccolta delle acque meteoriche alimenta il 50% della necessità dei servizi igienici e contribuisce a irrigare le aree verdi, e un campo fotovoltaico sarà presto in grado di produrre circa il 50% del fabbisogno energetico necessario per la climatizzazione dell'edificio. Entrambe le sedi nel 2017, hanno ottenuto la certificazione LEED GOLD sia per il Core&Shell che per l'Interior Design - rilasciata dal Green Building Certification Institute, l'organismo statunitense per l'edilizia verde - avendo promosso un approccio orientato alla sostenibilità attraverso il risparmio energetico ed idrico, la riduzione delle emissioni di CO₂, il miglioramento delle caratteristiche ecologiche degli interni, l'uso di specifici materiali e risorse. Il Palazzo Orizzonte EUROPA ha ottenuto anche il premio Smart Building 2017. Dal 2016, la sede di Roma Aldobrandeschi ha ottenuto la certificazione ISO 50001 (Energy Management System) che si propone di aiutare le organizzazioni a definire le strategie di guida verso la responsabilità energetica, a fissare obiettivi di performance nel breve, medio e lungo periodo e ad allocare le risorse necessarie per il conseguimento degli obiettivi secondo la metodologia PDCA (Plan, Do, Check, Act).

FINANZIAMENTI E INVESTIMENTI PER LA TRANSIZIONE ENERGETICA (GRI 201-2)

Il Gruppo BNP Paribas inserisce criteri ambientali nelle strategie d'investimento e finanziamento per la riduzione degli impatti indiretti. Questi criteri ambientali si concretizzano attraverso l'emanazione di Politiche settoriali che disciplinano le attività del Gruppo in finanziamenti e investimenti in settori sensibili, andando oltre le norme di legge e anticipando le attese della società. In BNL infatti abbiamo adottato rigorose politiche settoriali imponendoci delle regole che limitano volontariamente gli investimenti in

settori sensibili (difesa e armamenti, energia nucleare, olio di palma e polpa di legno, energia elettrica da carbone, attività mineraria, agricoltura e sabbie bituminose, tabacco, combustibili fossili non convenzionali). Da quest'anno, escludiamo in tutto il mondo il finanziamento al tabacco, alle nuove centrali a carbone e alle fonti fossili non convenzionali, ci impegniamo a non finanziare progetti di esplorazione o produzione di gas e petrolio nell'Artico, e sosteniamo solo quelle aziende che dimostrano comportamenti virtuosi in ambito ambientale e sociale in settori sensibili quali agricoltura e Real estate. Per questo, BNP Paribas è stata recentemente valutata come la prima banca europea nella lotta al cambiamento climatico dalla ONG ShareAction nel rapporto "Banking on a low carbon future".

Coerentemente con gli obiettivi del Gruppo BNP Paribas di raddoppiare il finanziamento alle energie rinnovabili fra il 2015 e il 2020, in BNL nel 2017, abbiamo autorizzato 370 Mln di € con un incremento del 27% rispetto all'anno precedente.

370 Mln di €

FINANZIAMENTI ALLE ENERGIE RINNOVABILI NEL 2017

+27% vs 2016

Il "Desk Energie" è un servizio dedicato alle aziende per offrire consulenza tecnica e finanziaria al fine di realizzare al meglio il nuovo modello energetico attraverso un servizio di analisi, la scelta degli strumenti giusti per produrre energia rinnovabile e gli interventi per migliorarne l'efficienza. Per i privati, in BNL offriamo il prodotto "BNL Green" che comprende un programma di efficientamento energetico della propria abitazione.

Promuoviamo l'offerta di investimenti SRI (investimenti socialmente responsabili), ovvero investimenti che insieme alla performance, mirano a generare un valore sociale e/o ambientale, escludendo inoltre dalle proprie scelte aziende e/o settori meno performanti ed esercitando il proprio

diritto di voto in modo attivamente diretto a incoraggiare comportamenti aziendali responsabili.

FONDI PER LE IMPRESE PER L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Artigiancassa gestisce un Fondo stanziato dalla Regione Lazio di 9,6 Mln di € per il Piccolo Credito alle Imprese. I fondi sono destinati a imprese localizzate in consorzi e/o aree industriali o artigianali per investimenti che abbiano come obiettivo la riduzione dei costi legati all'energia. I finanziamenti sono a tasso zero e sono concessi sostanzialmente per investimenti di tipo materiale e immateriale come installazione di apparecchi a Led, impianti fotovoltaici, sostituzione di serramenti e infissi, impianti di condizionamento, climatizzazione e caldaie ad alta efficienza ecc. Lo stesso fondo ha a disposizione anche una dotazione di 2 Mln di € per prestiti a tassisti per l'acquisto di vetture elettriche o ibride.

ECONOMIA CIRCOLARE

Come Banca miriamo a garantire che le nostre attività di business portino allo sviluppo di un'economia circolare ovunque possibile, non aggravando quindi la scarsità di risorse naturali. In linea con questo obiettivo, nel 2017 abbiamo approvato delle politiche interne per ridurre, riutilizzare e riciclare le forniture consumate dagli uffici nelle nostre sedi, con un focus specifico su carta e apparecchiature informatiche, mobilio delle ex-sedi ed eccedenze alimentari della ristorazione aziendale.

Per riutilizzare gli arredi e i beni aziendali non più necessari dopo il trasloco alla nuova sede, in partnership

con Legambiente abbiamo ceduto 20.000 mq di mobilio (per un volume pari a quello di 4 campi di calcio) a oltre 100 associazioni, scuole, enti no profit, individuati su proposta dei collaboratori. Tale iniziativa ha ottenuto diversi attestati di merito e visibilità ed è fra i finalisti del premio SERR (nona edizione della Settimana Europea per la Riduzione dei Rifiuti). Grazie alla collaborazione di Elior, gestore della ristorazione aziendale di "Orizzonte EUROPA", vengono recuperati giornalmente circa 25 pasti in eccedenza da donare ad una parrocchia nelle vicinanze della sede della Banca, contribuendo così a contrastare gli sprechi.

20.000 mq
DI MOBILIO CEDUTI

OLTRE 100
ASSOCIAZIONI, SCUOLE,
ENTI NO PROFIT



/ DATI DELLE PERFORMANCE EXTRA-FINANZIARIE

GRI CONTENT INDEX

Indicatori GRI	Riferimento di pagina	Descrizione	Omission
GENERAL STANDARD DISCLOSURE			
Profilo dell'organizzazione			
102-1	11	Nome dell'organizzazione.	
102-2	7-11	Principali marchi, prodotti e/o servizi.	
102-3	11-Ultima di copertina	Sede principale.	
102-4	7-11	Numero dei Paesi nei quali l'organizzazione svolge la propria attività operativa e Paesi in cui l'organizzazione ha attività o in cui l'attività svolta ha un specifico rilievo rispetto agli elementi di sostenibilità trattati nel relativo Rapporto di Sostenibilità.	
102-5	11	Assetto proprietario e forma legale.	
102-6	7-11	Mercati coperti (inclusa la copertura geografica, settori di attività e tipologia di clienti e destinatari).	
102-7	7-11	Dimensione dell'organizzazione.	
102-8	67-68-71-73-75	Numero di dipendenti suddiviso per contratto e genere.	
102-9	36	Descrizione della catena di fornitura dell'organizzazione.	
102-10	13	Cambiamenti significativi avvenuti nel periodo di riferimento nelle dimensioni e nella struttura dell'organizzazione o nella filiera.	
102-11	17	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale.	
102-12	20	Adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/associazioni esterne relativi a performance economiche, sociali e ambientali.	
102-13	8	Appartenenza a associazioni o organizzazioni nazionali o internazionali di promozione della sostenibilità.	
Strategia			
102-14	3-9	Dichiarazione da parte del top manager che guida l'organizzazione.	
Etica e integrità			
102-16	9-14-16	Valori, principi, standard e regole di comportamento adottate dall'organizzazione.	
102-17	16	Meccanismi interni ed esterni per chiedere supporto riguardo a comportamenti non etici o illegali e su questioni relative all'integrità dell'organizzazione.	
Governance			
102-18	10-12-13	Struttura di governo dell'organizzazione.	
102-22	61	Composizione degli organi di governo dei loro comitati.	
102-30	17	Efficacia dei processi di gestione del rischio.	
Stakeholder Engagement			
102-40	23-24-25	Elenco degli stakeholder coinvolti dall'organizzazione.	
102-42	23	Principi per identificare gli stakeholder da coinvolgere.	

Indicatori GRI	Riferimento di pagina	Descrizione	Omission
102-43	23	Approccio dell'organizzazione rispetto al concetto di stakeholder engagement, inclusa la frequenza di coinvolgimento per tipologia e gruppo di stakeholder e indicazione sull'attività di coinvolgimento e l'interazione nel processo di rendicontazione.	
102-44	23	Temi rilevanti sollevati attraverso il coinvolgimento degli stakeholder e come l'organizzazione ha risposto, inclusa la redazione del rapporto. Elenco dei gruppi di stakeholder che hanno sollevato i temi oggetto di analisi.	
Pratica di reporting			
102-45	5	Entità incluse nel bilancio consolidato dell'organizzazione o documenti equivalenti.	
102-46	5-11	Processo per la definizione del perimetro di rendicontazione e delle limitazioni.	
102-47	21	Aspetti materiali identificati nel processo di analisi per la definizione del perimetro di rendicontazione.	
102-48	5	Modifiche di informazioni inserite nei report precedenti e le motivazioni di tali modifiche.	
102-49	5	Cambiamenti significativi dell'obiettivo e delle limitazioni rispetto al precedente periodo di rendicontazione.	
102-50	5	Periodo di rendicontazione.	
102-52	5	Periodicità di rendicontazione.	
102-53	6-Ultima di copertina	Contatti e indirizzi utili per chiedere informazioni sul bilancio.	
102-54	5	Specificare l'opzione di conformità con i GRI Standards prescelta dall'organizzazione.	
102-55	55	GRI Content Index.	
102-56	80	Assurance esterna del report.	

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE

CATEGORIA: ECONOMICA

PERFORMANCE ECONOMICA

Management approach

103-1	21	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.
103-2	20-27	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.
103-3	20	Valutazione sull'approccio del management.

Performance economica

201-1	36	Valore economico direttamente generato e distribuito.
201-2	29-30-51-53	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità connesse con i cambiamenti climatici.
201-3	39-40-41-42	Piani pensionistici e altri piani di benefit predefiniti.

PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

Management approach

103-1	20	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.
103-2	20	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.

Indicatori GRI	Riferimento di pagina	Descrizione	Omission
103-3	20	Valutazione sull'approccio del management.	
Pratiche di approvvigionamento			
204-1	63-64-66	Proporzione di spesa concentrata sui fornitori locali.	
ANTICORRUZIONE			
Management approach			
103-1	17	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	17	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	17	Valutazione sull'approccio del management.	
Anticorruzione			
205-1	17	Attività valutate per i rischi legati al tema della corruzione.	
205-2	14-42	Comunicazione e formazione su policy e procedure sull'anti-corruzione.	
CATEGORIA: AMBIENTALE			
MATERIALI			
Management approach			
103-1	51	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	51	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	51	Valutazione sull'approccio del management.	
Materiali			
301-1	78-79	Materiali utilizzati per peso o volume.	I dati fanno riferimento al periodo di rendicontazione 1/10/2016 – 30/09/2017 e tengono in considerazione le sedi occupate da personale da almeno 6 mesi
301-2	78-79	Materiali utilizzati che derivano da materiale riciclato.	I dati fanno riferimento al periodo di rendicontazione 1/10/2016 – 30/09/2017 e tengono in considerazione le sedi occupate da personale da almeno 6 mesi
ENERGIA			
Management approach			
103-1	52	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	52	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	52	Valutazione sull'approccio del management.	
Energia			
302-1	52-53-77	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione.	I dati fanno riferimento al periodo di rendicontazione 1/10/2016 – 30/09/2017 e tengono in considerazione le sedi occupate da personale da almeno 6 mesi

Indicatori GRI	Riferimento di pagina	Descrizione	Omission
302-4	52-77	Riduzione dei consumi energetici.	I dati fanno riferimento al periodo di rendicontazione 1/10/2016 – 30/09/2017 e tengono in considerazione le sedi occupate da personale da almeno 6 mesi
EMISSIONI			
Management Approach			
103-1	51	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	51	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	51	Valutazione sull'approccio del management.	
Emissioni			
305-1	77	Emissioni dirette di gas a effetto serra (Scopo 1).	I dati fanno riferimento al periodo di rendicontazione 1/10/2016 – 30/09/2017 e tengono in considerazione le sedi occupate da personale da almeno 6 mesi
305-2	77	Emissioni indirette di gas a effetto serra (Scopo 2).	I dati fanno riferimento al periodo di rendicontazione 1/10/2016 – 30/09/2017 e tengono in considerazione le sedi occupate da personale da almeno 6 mesi
COMPLIANCE AMBIENTALE			
Management Approach			
103-1	51	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	51	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	51	Valutazione sull'approccio del management.	
Compliance ambientale			
307-1	Non si sono verificati episodi di non compliance nel periodo di rendicontazione	Valore delle multe e numero delle sanzioni per violazione di leggi e regolamenti in materia.	
CATEGORIA: SOCIALE			
OCCUPAZIONE			
Management approach			
103-1	38	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	38	Informazioni generali sull'approccio del management e relative.	
103-3	38	Valutazione sull'approccio del management.	
Occupazione			
401-1	67-68-71-73-75	Nuovi assunti e turnover del personale.	

Indicatori GRI	Riferimento di pagina	Descrizione	Omission
RELAZIONI INDUSTRIALI			
Management Approach			
103-1	39	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	39	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	39	Valutazione sull'approccio del management.	
Relazioni industriali			
402-1	39	Periodi minimi di preavviso per cambiamenti nelle attività, inclusa l'eventuale specifica nei relativi contratti collettivi di lavoro.	
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
Management Approach			
103-1	43	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	43	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	43	Valutazione sull'approccio del management.	
Salute e sicurezza sul lavoro			
403-2	43-69-72-74-76	Percentuale di infortuni e infortuni sul lavoro, malattia, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere.	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
Management Approach			
103-1	42-43	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	42-43	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	42-43	Valutazione sull'approccio del management.	
Formazione e Istruzione			
404-1	69-72-74-76	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per genere e categoria.	
404-2	42	Programmi per lo sviluppo delle competenze e per promuovere una formazione/aggiornamento progressivo a sostegno dell'impiego continuativo dei dipendenti e per la gestione della fase finale delle carriere.	
404-3	43-69-72-74-76	Percentuale dei dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle performance dello sviluppo della propria carriera, suddivisa per genere e categoria.	
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
Management Approach			
103-1	17-38	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	17-38	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	17-38	Valutazione sull'approccio del management.	
Diversità e pari opportunità			
405-1	61-67-71-73-75	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti.	
405-2	43-70-72-74-76	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione degli uomini rispetto a quello delle donne.	

Indicatori GRI	Riferimento di pagina	Descrizione	Omission
NON DISCRIMINAZIONE			
Management Approach			
103-1	17-38	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	17-38	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	17-38	Valutazione sull'approccio del management.	
Non discriminazione			
406-1	16- Non si sono verificati episodi di non compliance nel periodo di rendicontazione	Episodi di discriminazione e azioni intraprese.	
VALUTAZIONE SUI DIRITTI UMANI			
Management Approach			
103-1	18	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	18	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	18	Valutazione sull'approccio del management.	
Valutazione sui diritti umani			
412-2	14-16-36-42	Formazione dei dipendenti in materia di policy o procedure sui diritti umani.	
COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA			
Management Approach			
103-1	19	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini.	
103-2	19	Informazioni generali sull'approccio del management e relative caratteristiche.	
103-3	19	Valutazione sull'approccio del management.	
Compliance socio-economica			
419-1	19	Valore delle multe e numero delle sanzioni per violazione di leggi e regolamenti in ambito economico e sociale.	
G4 Sector Disclosures Financial Services			
FS6	62-63-64-65	Percentuale del portafoglio suddivisa per linee di business in base a regione, dimensione e per settore.	
FS7	35	Prodotti e servizi con finalità sociali.	
FS8	35	Prodotti e servizi con finalità ambientali.	
FS14	33-46	Iniziative per l'accesso ai servizi finanziari da parte delle persone in condizioni di svantaggio.	
FS16	46	Educazione finanziaria.	

/ DATI DI GOVERNANCE (GRI 102-22, 405-1)

/ BNL + BPI

COMPOSIZIONE ORGANI STATUTARI PER GENERE

	2016						2017					
	Uomini		Donne		Totale	Uomini		Donne		Totale		
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%			
Consiglio di Amministrazione	14	93%	1	7%	15	16	94%	1	6%	17		
Collegio Sindacale	6	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%	6		
Comitato per il Controllo Interno e Rischi	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3		
Organismo di Vigilanza	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3		
Comitato Remunerazioni	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3		
Comitato Nomine	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3		

COMPOSIZIONE PER FASCIA D'ETÀ

	2016						2017							
	<30		30-50		>50	Totale	<30		30-50		>50	Totale		
	N.	%	N.	%			N.	%	N.	%				
Consiglio di Amministrazione	0	0%	1	7%	14	93%	15	0	0%	1	6%	16	94%	17
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	6	100%	6	0	0%	0	0%	6	100%	6
Comitato per il Controllo Interno e Rischi	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Organismo di Vigilanza	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Comitato Remunerazioni	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Comitato Nomine	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3

/ ARTIGIANCASSA

COMPOSIZIONE ORGANI STATUTARI PER GENERE

	2016						2017					
	Uomini		Donne		Totale	Uomini		Donne		Totale		
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%			
Consiglio di Amministrazione	9	100%	0	0%	9	9	100%	0	0%	9		
Collegio Sindacale	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3		

COMPOSIZIONE PER FASCIA D'ETÀ

	2016						2017							
	<30		30-50		>50	Totale	<30		30-50		>50	Totale		
	N.	%	N.	%			N.	%	N.	%				
Consiglio di Amministrazione	0	0%	2	22%	7	78%	9	0	0%	2	22%	7	78%	9
Collegio Sindacale	0	0%	1	33%	2	67%	3	0	0%	1	33%	2	67%	3

/ BNL FINANCE

COMPOSIZIONE ORGANI STATUTARI PER GENERE

	2016						2017					
	Uomini		Donne		Totale	Uomini		Donne		Totale		
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%			
Consiglio di Amministrazione	4	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%	4		
Collegio Sindacale	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3		

COMPOSIZIONE PER FASCIA D'ETÀ

	2016						2017							
	<30		30-50		>50	Totale	<30		30-50		>50	Totale		
	N.	%	N.	%			N.	%	N.	%				
Consiglio di Amministrazione	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	75%	1	25%	4
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3

/ BNL POSITIVITY

COMPOSIZIONE ORGANI STATUTARI PER GENERE

	2016						2017					
	Uomini		Donne		Totale	Uomini		Donne		Totale		
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%			
Consiglio di Amministrazione	4	100%	0	0%	4	4	80%	1	20%	5		
Collegio Sindacale	5	100%	0	0%	5	3	100%	0	0%	3		

COMPOSIZIONE PER FASCIA D'ETÀ

	2016						2017							
	<30		30-50		>50	Totale	<30		30-50		>50	Totale		
	N.	%	N.	%			N.	%	N.	%				
Consiglio di Amministrazione	0	0%	1	25%	3	75%	4	0	0%	0	0%	5	100%	5
Collegio Sindacale	0	0%	1	20%	4	80%	5	0	0%	0	0%	3	100%	3

/ DATI ECONOMICI

/ BNL + BPI

CLIENTI (GRI FSG)

RIPARTIZIONE DEI CLIENTI PER AREE DI BUSINESS*

	2016	2017
Individuals (persone fisiche e con Partita IVA)	2.331.493	2.090.925
Private (Persone fisiche con raccolta superiore a 500 €/K e società patrimoniali e immobiliari di pertinenza di clienti Private)	56.676	57.217
Small Business (Piccoli operatori economici e liberi professionisti non operanti con l'estero)	114.395	119.056
Banca Digitale (Clienti digitali classificati all'interno della Clientela Retail)	126.594	370.266
Mercato Imprese** (Società mid cap con fatturato compreso tra 5 Mln di € e 30 Mln di €)		12.618
Pubblica Amministrazione (Enti con natura giuridica pubblica)	7.210	6.704
Clienti Corporate e Grandi clienti (Società o gruppi con fatturato oltre i 30 Mln di €)	12.871	12.679
Totale	2.649.239	2.669.465

* I dati pubblicati nel 2016 non tenevano conto della migrazione delle controparti alla Direzione Corporate & Private Banking e non potevano essere confrontati con quelli del 2017. Sono stati pertanto aggiornati i dati 2016 secondo le nuove modalità di conteggio.

** Il dato 2016 non è disponibile in quanto il Mercato Imprese aveva una soglia di fatturato differente (fra 2,5 Mln di € e 10 Mln di €).

RIPARTIZIONE CLIENTI CORPORATE E GRANDI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA E SETTORE DI ATTIVITÀ

	AGRICOLTURA, CACCIA, PESCA E ALTRI SERVIZI		COMMERCIO		SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI		INDUSTRIA		2016		2017	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	42%	75%	22%	59%	40%	37%	43%	50%	4.980	39%	6.259	49%
Nord-Est	28%	2%	35%	13%	24%	8%	29%	31%	3.725	29%	2.878	23%
Centro	16%	4%	31%	24%	14%	18%	20%	15%	2.653	21%	2.142	17%
Sud	14%	19%	12%	4%	22%	37%	8%	4%	1.513	11%	1.400	11%
Totale									12.871	100%	12.679	100%

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA CLIENTELA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	1.324	18%	1.272	19%
Nord-Est	1.250	17%	1.147	17%
Centro	2.525	35%	2.410	36%
Sud	2.111	29%	1.875	28%
Totale	7.210	100%	6.704	100%

CONTESTAZIONI

RIPARTIZIONE CONTESTAZIONI PER PRODOTTO - RETAIL E CORPORATE

	2016*		2017**	
	N.	%	N.	%
CC/DR e servizi correlati	2.973	37%	3.721	40%
Monetica	707	9%	924	10%
Finanziamenti	3.193	40%	3.352	36%
Intermediazione finanziaria e polizze ramo vita	1.046	13%	752	8%
Altro	142	2%	660	7%
Totale	8.061	100%	9.409	100%

* Nel 2016 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni/reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni relative alla clientela in bonis.

** Nel 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni/reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni relative a tutta la clientela; nella categoria "Altro" sono ricompresi i prodotti assicurativi.

PRINCIPALI MOTIVI DI CONTESTAZIONI - RETAIL E CORPORATE

	2016*		2017**	
	N.	%	N.	%
Esecuzione operazioni	3.082	38%	3.356	36%
Comunicazione ed informazione al cliente	1.188	15%	1.582	17%
Applicazione delle condizioni	402	5%	592	6%
Anatocismo	657	8%	460	5%
Personale	150	2%	179	2%
Condizioni	736	9%	457	5%
Merito di credito	291	4%	381	4%
Altro	791	10%	1.329	14%
Segnalazione a centrale rischi e altri SIC	354	4%	616	7%
Frodi e smarrimenti	336	4%	379	4%
Disfunzioni apparecchiature	60	1%	51	1%
Aspetti organizzativi	14	0%	27	0%
Totale	8.061	100%	9.409	100%

* Nel 2016 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni/reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni relative alla clientela in bonis.

** Nel 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni/reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni relative a tutta la clientela.

RIPARTIZIONE CONTESTAZIONI PER AREA DI BUSINESS - RETAIL E CORPORATE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Privati	6.232	74%	7.308	78%
Small business	1.189	16%	1.488	16%
Corporate	530	8%	466	5%
Non clienti	110	2%	147	2%
Totale	8.061	100%	9.409	100%

FORNITORI (GRI 204-1)

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER FATTURATO E TIPOLOGIA DI FORNITURA

IMPORTO FATTURATO	2016		2017	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	10.727	94%	10.046	94%
Da 100.001 a 500.000 €	478	4%	462	4%
Da 500.001 a 1.000.000 €	96	1%	94	1%
Oltre 1.000.000 €	129	1%	130	1%
Totale	11.430	100%	10.732	100%

TIPOLOGIA	2016			2017*		
	N. fornitori	Fatturato €	%	N. fornitori	Fatturato €	%
Spese immobiliari	2.305	173.989.111	21%	1.968	147.053.537	16%
Tecnologie	112	91.844.697	11%	187	110.480.431	12%
Altri Servizi	4.672	375.780.792	45%	4.620	441.395.710	48%
Altro	4.341	197.790.079	24%	5.589	221.488.362	24%
Totale	11.430	839.404.679	100%	12.364	920.418.040	100%

* Il dato 12.364 è il risultato della presenza di alcuni fornitori in più tipologie di servizio.

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER AREA GEOGRAFICA

	2016		2017	
	N.	% sul totale	N.	% sul totale
Fornitori locali	11.260	99%	9.972	93%
Fornitori esteri	170	1%	760	7%
Totale	11.430	100%	10.732	100%

AREA GEOGRAFICA	2016		2017		
	N. fornitori	Fatturato €	N. fornitori	Fatturato €	%
Fornitori locali					
Nord-Ovest	2.512	267.432.188	2.332	245.597.509	
Nord-Est	1.359	59.251.301	1.233	63.727.095	
Centro	4.575	354.569.987	3.763	519.180.400	
Sud	2.814	53.134.376	2.644	42.961.570	
Totale fornitori locali*	11.260	734.387.852	9.972	871.466.574	95%

Esteri	170	105.016.827	760	48.951.466	
Totale estero	170	105.016.827	760	48.951.466	5%
Totale	11.430	839.404.679	10.732	920.418.040	100%

* Per fornitori locali viene inteso fornitori nazionali.

/ ARTIGIANCASSA

CLIENTI (GRI FS6)

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA CLIENTELA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	3	14%	3	14%
Nord-Est	3	14%	3	14%
Centro	9	41%	9	41%
Sud	7	32%	7	32%
Totale	22	100%	22	100%

Si tratta di crediti verso la Pubblica Amministrazione inerenti l'attività agevolativa propria di Artigiancassa.

FORNITORI (GRI 204-1)

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER FATTURATO E TIPOLOGIA DI FORNITURA

IMPORTO FATTURATO	2016		2017	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	188	91%	218	92%
Da 100.001 a 500.000€	17	8%	16	7%
Da 500.001 a 1.000.000€	0	0%	1	0%
Oltre 1.000.000€	1	0%	1	0%
Totale	206	100%	236	100%

TIPOLOGIA	2016		2017	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Spese immobiliari	43	1,23%	39	0,81%
Tecnologie	19	1,52%	34	1,78%
Altri Servizi	144	5,42%	163	5,52%
Totale	206	8%	236	8,11%

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER AREA GEOGRAFICA

	2016		2017	
	N.	% sul totale	N.	% sul totale
Fornitori locali	205	99,5%	234	99,2%
Fornitori esteri	1	0,5%	2	0,8%
Totale	206	100%	236	100%

AREA GEOGRAFICA	2016		2017	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Fornitori locali				
Nord-Ovest	65	2,11	65	2,21
Nord-Est	15	0,55	15	0,17
Centro	90	5,04	114	5,22
Sud	35	0,47	40	0,50
Totale fornitori locali	205	8	234	8,1
Esteri	1	0,002	2	0,01
Totale estero	1	0	2	0,01
Totale	206	8,172	236	8,11

/ BNL FINANCE

CLIENTI (GRI FS6)

COMPOSIZIONE DELLA CLIENTELA

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Individuals	126.977		173.497	37%

CONTESTAZIONI

RIPARTIZIONE CONTESTAZIONI PER AREA DI BUSINESS

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Privati	671	100%	1.000	100%
Totale	671	100%	1.000	100%

RIPARTIZIONE CONTESTAZIONI PER PRODOTTO - RETAIL

	2016*		2017	
	N.	%	N.	%
Finanziamenti	671	100%	1.000	100%
Totale	671	100%	1.000	100%

PRINCIPALI MOTIVI DI CONTESTAZIONI* - RETAIL

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Esecuzione operazioni	614	92%	893	89%
Comunicazione ed informazione al cliente	5	1%	4	0%
Applicazione delle condizioni	3	0%	17	2%
Anatocismo	4	1%	0	0%
Personale	0	0%	0	0%
Condizioni	13	2%	17	2%
Merito di credito	2	0%	10	1%
Altro	30	4%	59	6%
Totale	671	100%	1.000	100%

* Nel 2016 e nel 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni/recami/replique/esposti/ricorsi/mediazioni relative alla clientela in bonis.

FORNITORI (GRI 204-1)

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER FATTURATO E TIPOLOGIA DI FORNITURA

IMPORTO FATTURATO	2016		2017	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	111	90%	102	87%
Da 100.001 a 500.000€	11	9%	12	10%
Da 500.001 a 1.000.000€	1	1%	2	2%
Oltre 1.000.000€	1	1%	1	1%
Totale	124	100%	117	100%

TIPOLOGIA	2016		2017	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Spese immobiliari	1	0,23	2	0,42
Tecnologie	16	1,6	21	2
Altri Servizi	107	5,3	94	6,2
Totale	124	7	117	9

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER AREA GEOGRAFICA

	2016		2017	
	N.	% sul totale	N.	% sul totale
Fornitori locali	124	100%	116	99,1%
Fornitori esteri	0	0%	1	0,9%
Totale	124	100%	117	100%

/ BNL POSITIVITY

CLIENTI (GRI FS6)

COMPOSIZIONE DELLA CLIENTELA (MERCHANT)

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Individuals	1.400	1%	1.363	1%
Private	86	0%	99	0%
Small Business	22.737	22%	22.751	20%
Banca Digitale	16	0%	22	0%
Pubblica amministrazione	2.216	2%	2.460	2%
Grandi clienti Corporate	2.444	2%	2.574	2%
PMI	5.297	5%	4.828	4%
Corporate	63.875	61%	70.625	63%
Istituti finanziari	2	0%	1	0%
Nessun segmento	773	1%	694	1%
Non captive	6.421	6%	6.769	6%
Totale	105.267	100%	112.186	100%

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA CLIENTELA CORPORATE E GRANDI CLIENTI (MERCHANT)

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	14.869	22%	16.246	22%
Nord-Est	12.987	20%	14.000	19%
Centro	16.670	25%	18.154	25%
Sud	21.742	33%	24.753	34%
ND	51	0%	46	0%
Totale	66.319	100%	73.199	100%

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA CLIENTELA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (MERCHANT)

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	397	18%	355	14%
Nord-Est	355	16%	348	14%
Centro	726	33%	736	30%
Sud	718	32%	1.004	41%
ND	20	1%	17	1%
Totale	2.216	100%	2.460	100%

CONTESTAZIONI*

RIPARTIZIONE CONTESTAZIONI PER AREA DI BUSINESS

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Privati	180	100%	154	100%
Totale	180	100%	154	100%

* Nel 2016 e nel 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni/reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni relative alla clientela in bonis.

RIPARTIZIONE CONTESTAZIONI PER PRODOTTO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Monetica	180	100%	154	100%
Totale	180	100%	154	100%

PRINCIPALI MOTIVI DI CONTESTAZIONI

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Esecuzione operazioni	12	7%	8	5%
Comunicazione ed informazione al cliente	6	3%	2	1%
Applicazione delle condizioni	74	41%	42	27%
Anatocismo	0	0%	0	0%
Personale	2	1%	0	0%
Condizioni	18	10%	17	11%
Merito di credito	0	0%	0	0%
Altro	68	38%	85	55%
Totale	180	100%	154	100%

FORNITORI (GRI 204-1)

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER FATTURATO E TIPOLOGIA DI FORNITURA

IMPORTO FATTURATO	2016		2017	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	124	79%	151	85%
Da 100.001 a 500.000€	21	13%	17	10%
Da 500.001 a 1.000.000€	5	3%	2	1%
Oltre 1.000.000€	6	4%	8	4%
Totale	156	100%	178	100%

TIPOLOGIA	2016		2017	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Spese immobiliari	9	0,38	16	0,29
Tecnologie	45	7,77	36	5,46
Altri Servizi	32	16,54	81	24,19
Altro	70	9,89	45	0,09
Totale	156	34,58	178	30,03

NUMERO DI FORNITORI SUDDIVISO PER AREA GEOGRAFICA

	2016		2017	
	N.	% sul totale	N.	% sul totale
Fornitori locali	141	91,6%	11	6%
Fornitori esteri	13	8,4%	167	94%
Totale	154	100%	178	100%

AREA GEOGRAFICA	2016		2017	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Fornitori locali				
Nord-Ovest	56	13,88	74	12,42
Nord-Est	4	0,11	6	0,21
Centro	65	14,92	74	13,36
Sud	12	0,15	13	0,35
Totale fornitori locali	137	29,06	167	26,34
Estero	13	5,51	11	3,69
Totale estero	13	5,51	11	3,69
Totale	150	34,57	178	30,03

/ DATI COME DATORE DI LAVORO

/ BNL + BPI

COMPOSIZIONE ORGANICO (GRI 102-8, 401-1, 405-1)

QUADRO D'INSIEME COMPOSIZIONE ORGANICO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	7.218	55%	7.218	55%
Uomini Manager*	315	85%	294	84%
Uomini Part Time	88	1%	87	1%
Uomini neoassunti	179	48%	266	51%
Uomini Turnover	7%		7%	
Uomini età media	51		51	
Donne	5.826	45%	5.927	45%
Donne Manager*	55	15%	56	16%
Donne Part Time	1.103	19%	1.127	19%
Donne neoassunte	196	52%	251	49%
Donne Turnover	9%		7%	
Donne età media	46		46	
Totale**	13.044		13.145	
Totale Manager*	370		350	
Totale Part Time	1.191		1.214	
Totale neoassunti	375		517	
Totale Turnover	8%		7%	
Totale età media	49		49	

* Manager: dirigenti e top manager.

** Il personale comandato presso le controllate consolidate è conteggiato nella società distaccante.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO, ETÀ E GENERE

	2016								2017							
	<30		30-50		>50		Totale	<30		30-50		>50		Totale		
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Uomini	77	1%	3.084	43%	4.057	56%	7.218	131	2%	2.935	41%	4.152	58%	7.218		
Top Manager*	0	0%	4	31%	9	69%	13	0	0%	5	26%	14	74%	19		
Dirigenti	0	0%	124	41%	178	59%	302	0	0%	98	36%	177	64%	275		
Quadri	1	0%	1.711	43%	2.232	57%	3.944	2	0%	1.640	41%	2.317	59%	3.959		
Aree Professionali	76	3%	1.245	42%	1.638	55%	2.959	129	4%	1.192	40%	1.644	55%	2.965		
Donne	148	3%	3.676	63%	2.002	34%	5.826	203	3%	3.590	61%	2.134	36%	5.927		
Top Manager*	0	0%	3	100%	0	0%	3	0	0%	3	60%	2	40%	5		
Dirigenti	0	0%	29	56%	23	44%	52	0	0%	28	55%	23	45%	51		
Quadri	1	0%	1.196	58%	850	42%	2.047	1	0%	1.181	57%	906	43%	2.088		
Aree Professionali	147	4%	2.448	66%	1.129	30%	3.724	202	5%	2.378	63%	1.203	32%	3.783		
Totale	225	2%	6.760	52%	6.059	46%	13.044	334	3%	6.525	50%	6.286	48%	13.145		

* Top Manager: rientrano l'AD, i membri del Comitato di Direzione e i Direttori di Struttura.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI* SUDDIVISO PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE, CONTRATTUALE E GENERE

	Uomini			Donne			Totale
	Full Time	Part Time	Tot. Uomini	Full Time	Part Time	Tot. Donne	
Tempo indeterminato	6.974	87	7.061	4.457	1.102	5.559	12.620
	6.917	85	7.002	4.473	1.126	5.599	12.601
Tempo determinato	53	0	53	67	0	67	120
	121	0	121	174	0	174	295
Apprendistato	12	0	12	34	0	34	46
	0	0	0	1	0	1	1
Contratto Inserimento	91	1	92	165	1	166	258
	93	2	95	152	1	153	248
Collaboratori**	83	0	83	55	0	55	138
	90	0	90	64	0	64	154
Totale 2016	7.213	88	7.301	4.778	1.103	5.881	13.182
Totale 2017	7.221	87	7.308	4.854	1.127	5.991	13.299

* Per dipendenti si intende il personale + i collaboratori.

** Collaboratori: contratto di somministrazione, a progetto, Stage e rapporti di agenzia, Rappresentanza commerciale (Promotori).

PERSONALE DIVERSAMENTE ABILE*

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	361	5%	358	4,96%
Donne	275	4,72%	279	4,71%
Totale	636	4,88%	637	4,85%

* Sono esclusi dal conteggio orfani, vedove e profughi.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Nord-Ovest	1.376	1.388	1.252	1.262	2.628	2.650
Nord-Est	866	855	716	716	1.582	1.571
Centro	3.433	3.450	2.759	2.849	6.192	6.299
Sud	1.525	1.510	1.089	1.090	2.614	2.600
Totale	7.200	7.203	5.816	5.917	13.016	13.120

Sia per l'anno 2017 che per l'anno 2016 il numero è minore del totale delle altre tabelle in quanto ci sono rispettivamente 25 persone e 28 persone c/o sedi estere.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO E GENERE

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
0-10 anni	2.103	2.099	2.238	2.200	4.341	4.299
11-20 anni	1.471	1.580	1.532	1.688	3.003	3.268
21-30 anni	1.112	943	826	710	1.938	1.653
>30 anni	2.532	2.596	1.230	1.329	3.762	3.925
Totale	7.218	7.218	5.826	5.927	13.044	13.145

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E GENERE*

	Uomini		Donne	
	2016	2017	2016	2017
Titolo post laurea	99	100	118	123
Laurea specialistica	2.897	2.969	2.698	2.838
Laurea triennale	142	159	212	222
Diploma	3.411	3.338	2.518	2.474
Licenza media inferiore	661	645	279	266
Altro	8	7	1	4
Totale	7.218	7.218	5.826	5.927

* I dati presentati in tabella includono stime realizzate al fine di riclassificare le casistiche per le quali non erano presenti informazioni.

DISTRIBUZIONE DEI NEOLAUREATI INSERITI NEL 2016-7 PER FUNZIONE E DISCIPLINA DI STUDI (N.)

Area Aziendale	Discipline economico-giuridiche		Discipline Umanistiche		Ingegneria		Discipline Scientifiche		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	Amm. Finanza e Controllo	2	3	1	0	0	0	0	0	3
Legale	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4
Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risorse Umane	4	1	6	1	1	1	1	0	11	3
Sistemi Informativi	6	3	0	0	14	6	3	0	20	9
Vendite	155	194	9	10	2	3	0	2	166	209
Altro: Organizzazione, Compliance, Rischi	18	29	3	3	9	3	10	4	30	39
Totale	186	234	19	14	26	13	14	6	231	267

TURNOVER (GRI 401-1)
ENTRATE

Area Geografica	Genere	2017			Totale	Turnover
		<30	30-50	>50		
Centro	Uomo	83	84	6	173	5%
	Donna	116	43	7	166	6%
	Totale	199	127	13	339	5%
	Turnover	80%	4%	0%	5%	
Nord-Est	Uomo	9	9		18	2%
	Donna	18	4		22	3%
	Totale	27	13		40	3%
	Turnover	150%	2%		3%	
Nord-Ovest	Uomo	23	21	5	49	4%
	Donna	27	13		40	3%
	Totale	50	34	5	89	3%
	Turnover	111%	3%	0%	3%	
Sud	Uomo	8	13	5	26	2%
	Donna	14	8	1	23	2%
	Totale	22	21	6	49	2%
	Turnover	100%	2%	0%	2%	
Totale	Uomo	123	127	16	266	4%
	Donna	175	68	8	251	4%
	Totale	298	195	24	517	4%
	Turnover	89%	3%	0%	4%	

USCITE

Area Geografica	Genere	2017			Totale	Turnover
		<30	30-50	>50		
Centro	Uomo	17	35	90	142	4%
	Donna	21	12	35	68	2%
	Totale	38	47	125	210	3%
	Turnover	15%	1%	5%	3%	
Nord-Est	Uomo	5	7	16	28	3%
	Donna	9	4	13	26	4%
	Totale	14	11	29	54	3%
	Turnover	78%	2%	4%	3%	
Nord-Ovest	Uomo	5	15	26	46	3%
	Donna	8	13	13	34	3%
	Totale	13	28	39	80	3%
	Turnover	29%	2%	3%	3%	
Sud	Uomo	3	10	37	50	3%
	Donna	4	9	10	23	2%
	Totale	7	19	47	73	3%
	Turnover	32%	2%	4%	3%	
Totale	Uomo	30	67	169	266	4%
	Donna	42	38	71	151	3%
	Totale	72	105	240	417	3%
	Turnover	22%	2%	4%	3%	

ASSENTEISMO (GRI 403-2)
TASSO MEDIO D'INFORTUNIO ED INDICE DI GRAVITÀ

	2016	2017
Tasso di infortunio*	2,21%	2,23%
Indice di gravità**	0,15%	0,22%
Totale infortuni	215	229

* Rapporto tra il numero di infortuni registrati nell'anno e il totale delle ore lavorate nell'anno.

** Rapporto tra il totale dei giorni di lavoro persi a causa di infortunio e il totale delle ore lavorabili nello stesso periodo, moltiplicato per 200.000.

Incidenti mortali 2016 e 2017 pari a zero.

TASSO ASSENTEISMO, MALATTIA, MICRO-MALATTIA*

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tasso di assenteismo (%) 2017	2,14%	2,71%	2,27%	2,88%	2,35%	2,64%	2,49%	2,38%
Tasso di assenteismo (%) 2016	2,01%	2,44%	2,13%	2,58%	2,36%	2,82%	2,72%	2,14%
Tasso di malattia (frequenza) 2017	1,47%	1,91%	0,82%	1,02%	4,81%	5,30%	1,70%	1,61%
Tasso di malattia (frequenza) 2016	1,54%	2,06%	0,86%	1,08%	5,39%	5,95%	1,90%	1,80%
Tasso di micro-malattia (%) 2017	0,76%	1,11%	0,71%	1,07%	0,99%	1,42%	0,96%	1,35%
Tasso di micro-malattia (%) 2016	0,77%	1,17%	0,69%	1,00%	1,08%	1,52%	1,03%	1,45%

* Per assenteismo si intendono tutte le spettanze escluse ferie, banca ore e solidarietà, per micro-malattia fino a un giorno di assenza per malattia.

GIORNI DI ASSENZA SCOMPOSTI PER MOTIVAZIONE (DIPENDENTI E COLLABORATORI)

	2016							
	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Malattia	9.636	11.548	6.015	6.579	31.236	32.053	12.881	8.556
Infortunio	394	371	338	254	1.505	1.516	497	387
Totale	10.030	11.919	6.353	6.833	32.741	33.569	13.378	8.943

	2017							
	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Malattia	10.192	11.534	6.539	6.473	29.873	29.019	11.182	8.716
Infortunio	294	921	97	915	1.687	2.206	866	421
Totale	10.486	12.455	6.636	7.388	31.560	31.225	12.048	9.137

FORMAZIONE (GRI 404-1)
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PROCAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	27	32	33	28
Quadri	38	40	36	36
Aree Professionali	35	45	31	39
Totale	37	44	34	38
Media totale	40		36	

PERCENTUALE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA

	Aula	Training on the job	E-learning	Virtual Room
2016	39%	6%	54%	1%
2017	38%	5%	56%	1%

VALUTAZIONE (GRI 404-3)
NUMERO E PERCENTUALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE FORMALE DELLE PROPRIE PERFORMANCE, RISPETTO AL TOTALE PER INQUADRAMENTO

	2016*		2017**		Popolazione di riferimento 2017	Non valutabili
	N.	%	N.	%		
Dirigenti	322	91%	296	96%	308	1
Quadri	5.777	96%	5.810	98%	5.918	97
Aree Professionali	6.326	95%	6.187	97%	6.399	212
Totale	12.425	95%	12.293	97%	12.625	310

* 2016: 289 persone non valutabili (assenze, malattie, ecc.).

** 2017: 310 persone non valutabili (assenze, malattie, ecc.).

NUMERO E PERCENTUALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE FORMALE DELLE PROPRIE PERFORMANCE, RISPETTO AL TOTALE PER GENERE

	2016*		2017**		Popolazione di riferimento 2017	Non valutabili
	N.	%	N.	%		
Uomini	6.903	98%	6.776	98%	6.921	134
Donne	5.522	97%	5.517	97%	5.704	176
Totale	12.425	98%	12.293	97%	12.625	310

* 2016: 289 persone non valutabili (assenze, malattie, ecc.).

** 2017: 310 persone non valutabili (assenze, malattie, ecc.).

RETRIBUZIONE (GRI 405-2)

SALARIO LORDO*

Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti**	135.033	122.242	91%	138.526	128.009	92%
Quadri	60.883	52.780	87%	61.713	53.428	87%
Aree Professionali	38.438	34.810	91%	38.831	35.281	91%

RETRIBUZIONE COMPLESSIVA***

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti**	160.113	143.319	90%	161.704	144.925	90%
Quadri	63.507	54.940	87%	64.145	55.450	86%
Aree Professionali	38.764	35.219	91%	39.222	35.751	91%

* Importo annuale lordo fisso, pagato al dipendente sulla base della propria mansione o per incarichi specifici.

** Con i Dirigenti è stata inclusa la categoria Top Managers, AD escluso.

*** Salario lordo al quale vengono aggiunti importi variabili annualmente, ad esempio bonus in denaro ed azioni disponibili legati alla performance individuale e/o alla produttività aziendale e tutti gli elementi addizionali al salario aventi carattere di non estemporaneità.

Il rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative rispetta la disposizione normativa in materia.

PROMOZIONI

NUMERO E PERCENTUALE DI PROMOZIONI SCOMPOSTO PER GENERE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	553	43%	388	50%
Donne	745	57%	393	50%
Totale	1.298		781	

NUMERO E PERCENTUALE DI PROMOZIONI SCOMPOSTO PER GENERE E PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

	2016	2017
	N.	N.
Totale Uomini	553	388
Dirigenti	5	0
Quadri	280	259
Aree professionali	268	129
Totale Donne	745	393
Quadri	256	190
Aree professionali	489	203
Totale	1.298	781

INDAGINE INTERNA DI CLIMA

GLOBAL PEOPLE SURVEY 2017

Categorie	% risposte favorevoli	vs 2016	vs BNP Paribas 2017
Impegno sostenibile	72	-1	-3
Leadership	64	0	-5
Cambiamento	35	0	-5
Il mio lavoro	72	0	-4
Manager di prossimità	77	0	1
Obiettivi e Performance	61	-3	-7
Formazione	71	0	-2
Carriera	47	-2	-3
Premi e incentivi	39	0	0
Comunicazione	70	0	-3
Efficienza operativa	59	-1	-3
Attenzione al Cliente	61	-3	-2
Diversità	66	1	-10
CSR	74	2	-2
Innovazione	58	1	-3
Indice di benessere	59	0	-6

/ ARTIGIANCASSA

COMPOSIZIONE ORGANICO (GRI 102-8, 401-1, 405-1)

QUADRO D'INSIEME COMPOSIZIONE ORGANICO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	67	62%	68	61%
Uomini Manager*	1	100%	1	100%
Uomini Part Time	0	0%	0	0%
Uomini assunti	3	27%	4	44%
Uomini Turnover	6%		7%	
Donne	41	38%	43	39%
Donne Manager*	0	0%	0	0%
Donne Part Time	7	17%	7	16%
Donne assunte	8	73%	5	56%
Donne Turnover	5%		5%	
Totale	108		111	
Totale Manager*	1		1	
Totale Part Time	7		7	
Totale assunti	11		9	
Totale Turnover	6%		6%	

* Manager: dirigenti e top manager.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO, ETÀ E GENERE

	2016							2017						
	<30		30-50		>50		Totale	<30		30-50		>50		Totale
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Uomini	4	6%	18	27%	45	67%	67	5	7%	19	28%	44	65%	68
Dirigenti	0	0%	0	0%	1	100%	1	0	0%	0	0%	1	100%	1
Quadri	0	0%	10	25%	30	75%	40	0	0%	9	24%	29	76%	38
Aree Professionali	4	15%	8	31%	14	54%	26	5	17%	10	34%	14	48%	29
Donne	13	32%	10	24%	18	44%	41	8	19%	15	35%	20	47%	43
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0%	0
Quadri	0	0%	3	19%	13	81%	16	0	0%	3	19%	13	81%	16
Aree Professionali	13	52%	7	28%	5	20%	25	8	30%	12	44%	7	26%	27
Totale	17	16%	28	26%	63	58%	108	13	12%	34	31%	64	58%	111

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI* SUDDIVISO PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE, CONTRATTUALE E GENERE

	Uomini			Donne			Totale
	Full Time	Part Time	Tot. Uomini	Full Time	Part Time	Tot. Donne	
Tempo indeterminato	67	0	67	31	7	38	105
	57	0	57	22	7	29	86
Tempo determinato	0	0	0	3	0	3	3
	4	0	4	7	0	7	11
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento	0	0	0	0	0	0	0
	7	0	7	7	0	7	14
Collaboratori**	3	0	3	2	0	2	5
	7	0	7	4	0	4	11
Totale 2016	70	0	70	36	7	43	113
Totale 2017	75	0	75	40	7	47	122

* Per dipendenti si intende il personale + i collaboratori.

** Collaboratori: contratto di somministrazione, a progetto, Stage e rapporti di agenzia, Rappresentanza commerciale (Promotori).

PERSONALE DIVERSAMENTE ABILE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	4	5,97%	4	5,88%
Donne	4	9,76%	4	9,30%
Totale	8	7,41%	8	7,21%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Nord-Ovest	9	8	4	4	13	12
Nord-Est	7	8	1	2	8	10
Centro	39	42	33	33	72	75
Sud	12	10	3	4	15	14
Totale	67	68	41	43	108	111

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO E GENERE

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
0-10 anni	12	16	14	16	26	32
11-20 anni	11	11	6	7	17	18
21-30 anni	9	9	6	6	15	15
>30 anni	35	32	15	14	50	46
Totale	67	68	41	43	108	111

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E GENERE

	Uomini		Donne		Donne	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Titolo post laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea specialistica	28	31	23	26	51	57
Laurea triennale	0	0	0	0	0	0
Diploma	35	33	15	15	50	48
Licenza media inferiore	4	4	3	2	7	6
Totale	67	68	41	43	108	111

DISTRIBUZIONE DEI NEOLAUREATI INSERITI NEL 2016-7 PER FUNZIONE E DISCIPLINA DI STUDI (N.)

Area Aziendale	Discipline economico-giuridiche	
	2016	2017
Marketing	9	12
Risorse Umane	1	0
Altro: Organizzazione, Compliance, Rischi	1	0
Totale	11	12

ASSEENTEISMO (GRI 403-2)

Infortuni 2016 pari a zero e nel 2017 due dipendenti.
Incidenti mortali 2016 e 2017 pari a zero.

TASSO ASSENTEISMO, MALATTIA, MICRO-MALATTIA*

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tasso di assenteismo (%) 2017	0,79%	13,83%	1,76%	2,78%	2,47%	3,45%	5,17%	9,40%
Tasso di assenteismo (%) 2016	1,10%	4,07%	0,11%	6,35%	4,19%	2,36%	2,46%	14,29%

* Per assenteismo si intendono tutte le spettanze escluse ferie, banca ore e solidarietà, per micro-malattia fino a un giorno di assenza per malattia.

GIORNI DI ASSENZA SCOMPOSTI PER MOTIVAZIONE (DIPENDENTI E COLLABORATORI)

	2016							
	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Malattia	25	41	2	16	432	183	62	108
Infortunio	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	25	41	2	16	432	183	62	108
	2017							
	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Malattia	14	116	35	14	258	265	130	71
Infortunio	0	0	0	0	10	0	0	79
Totale	14	116	35	14	268	265	130	150

FORMAZIONE (GRI 404-1)

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PROCAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	13	0	17	0
Quadri	15	16	22	18
Aree Professionali	20	32	34	34
Totale	17	26	27	28
Media totale	20		28	

VALUTAZIONE (GRI 404-3)

NUMERO E PERCENTUALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO UNA REVIEW E UNA VALUTAZIONE FORMALE DELLE PROPRIE PERFORMANCE, RISPETTO AL TOTALE PER INQUADRAMENTO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Dirigenti	1	100%	1	100%
Quadri	55	98%	55	98%
Aree Professionali	46	90%	48	96%
Totale	102	94%	104	98%

RETRIBUZIONE (GRI 405-2)

SALARIO LORDO*

Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti	107.411	0	0%	109.161	0	0%
Quadri	59.229	50.701	86%	61.207	49.360	81%
Aree Professionali	35.818	31.296	87%	35.768	30.669	86%

* Importo annuale lordo fisso, pagato al dipendente sulla base della propria mansione o per incarichi specifici.

RETRIBUZIONE COMPLESSIVA**

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti	115.559	0	0%	110.861	0	0%
Quadri	65.060	50.627	78%	62.640	50.147	80%
Aree Professionali	39.292	31.751	81%	36.465	31.009	85%

** Salario lordo al quale vengono aggiunti importi variabili annualmente, ad esempio bonus in denaro ed azioni disponibili legati alla performance individuale e/o alla produttività aziendale e tutti gli elementi addizionali al salario aventi carattere di non estemporaneità.

Il rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative rispetta la disposizione normativa in materia.

PROMOZIONI

NUMERO E PERCENTUALE DI PROMOZIONI SCOMPOSTO PER GENERE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	3	100%	5	71%
Donne	0	0%	2	29%
Totale	3		7	

/ BNL FINANCE

COMPOSIZIONE ORGANICO (GRI 102-8, 401-1, 405-1)

QUADRO D'INSIEME COMPOSIZIONE ORGANICO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	27	38%	27	36%
Uomini Part Time	0	0%	0	0%
Uomini assunti	10	48%	5	28%
Uomini Turnover	52%		26%	
Donne	44	62%	49	64%
Donne Part Time	1	1%	2	3%
Donne assunte	11	52%	13	72%
Donne Turnover	39%		29%	
Totale	71		76	
Totale Part Time	1		2	
Totale assunti	21		18	
Totale Turnover	44%		28%	

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO, ETÀ E GENERE

	2016						2017							
	<30		30-50		>50		Totale	<30		30-50		>50		Totale
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Uomini	9	33%	18	67%	0	0%	27	3	11%	24	89%	0	0%	27
Quadri	0	0%	6	100%	0	0%	6	0	0%	8	100%	0	0%	8
Aree Professionali	9	43%	12	57%	0	0%	21	3	16%	16	84%	0	0%	19
Donne	9	20%	35	80%	0	0%	44	9	18%	40	82%	0	0%	49
Quadri	0	0%	8	100%	0	0%	8	0	0%	9	100%	0	0%	9
Aree Professionali	9	25%	27	75%	0	0%	36	9	23%	31	78%	0	0%	40
Totale	18	25%	53	75%	0	0%	71	12	16%	64	84%	0	0%	76

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI* SUDDIVISO PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE, CONTRATTUALE E GENERE

	Uomini			Donne			Totale
	Full Time	Part Time	Tot. Uomini	Full Time	Part Time	Tot. Donne	
Tempo indeterminato	23	0	23	35	1	36	59
	23	0	23	42	2	44	67
Tempo determinato	4	0	4	7	0	7	11
	4	0	4	5	0	5	9
Apprendistato	0	0	0	1	0	1	1
	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
Collaboratori**	62	0	62	34	0	34	96
	63	0	63	34	0	34	97
Totale 2016	89	0	89	77	1	78	167
Totale 2017	90	0	90	81	2	83	173

* Per dipendenti si intende il personale + i collaboratori.

** Collaboratori: contratto di somministrazione, a progetto, Stage e rapporti di agenzia, Rappresentanza commerciale (Promotori).

PERSONALE DIVERSAMENTE ABILE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	1	3,7%	1	3,7%
Donne	1	2,27%	2	4,08%
Totale	2	2,82%	3	3,95%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Centro	27	27	44	49	71	76
Totale	27	27	44	49	71	76

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO E GENERE

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
0-10 anni	27	27	44	49	71	76
11-20 anni	0	0	0	0	0	0
Totale	27	27	44	49	71	76

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E GENERE

	Uomini		Donne	
	2016	2017	2016	2017
Titolo post laurea	2	2	3	3
Laurea specialistica	17	17	29	35
Laurea triennale	0	0	5	4
Diploma	8	8	7	7
Totale	27	27	44	49

DISTRIBUZIONE DEI NEOLAUREATI INSERITI NEL 2016-7 PER FUNZIONE E DISCIPLINA DI STUDI (N.)

Area Aziendale	Discipline economico-giuridiche		Ingegneria		Discipline Scientifiche		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Amm. Finanza e Controllo	1	0	0	0	0	0	1	0
Legale	1	0	0	0	0	0	1	0
Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0
Risorse Umane	1	0	0	0	0	0	1	0
Sistemi Informativi	0	1	0	0	0	0	0	1
Vendite	4	1	0	0	1	1	5	2
Altro: Organizzazione, Compliance, Rischi	1	0	1	0	1	0	3	0
Totale	8	2	1	0	2	1	11	3

ASSENTEISMO (GRI 403-2)

Infortuni 2016 pari a zero e nel 2017 un infortunio in servizio.
Incidenti mortali 2016 e 2017 pari a zero.

TASSO ASSENTEISMO, MALATTIA, MICRO-MALATTIA*

	Centro	
	Uomini	Donne
Tasso di assenteismo (%) 2017	1,64%	1,33%
Tasso di assenteismo (%) 2016	1,23%	2,14%
Tasso di malattia (frequenza) 2017	2,00%	2,00%
Tasso di malattia (frequenza) 2016	2,00%	3,00%
Tasso di micro-malattia (%) 2017	0,61%	0,60%
Tasso di micro-malattia (%) 2016	0,51%	0,48%

* Per assenteismo si intendono tutte le spettanze escluse ferie, banca ore e solidarietà, per micro-malattia fino a un giorno di assenza per malattia.

GIORNI DI ASSENZA SCOMPOSTI PER MOTIVAZIONE (DIPENDENTI E COLLABORATORI)

	2016		2017	
	Centro		Centro	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Malattia	125	269	158	232
Infortunio	0	0	20	0
Totale	125	269	178	232

FORMAZIONE (GRI 404-1)

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PROCAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Quadri	53	54	42	35
Aree Professionali	44	35	30	25
Totale	49	45	36	30
Media totale	47		33	

VALUTAZIONE (GRI 404-3)

NUMERO E PERCENTUALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO UNA REVIEW E UNA VALUTAZIONE FORMALE DELLE PROPRIE PERFORMANCE, RISPETTO AL TOTALE PER INQUADRAMENTO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Quadri	10	71%	12	71%
Aree Professionali	34	60%	50	58%
Totale	44	62%	62	82%

RETRIBUZIONE (GRI 405-2)

SALARIO LORDO*

Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Quadri	45.186	47.900	106%	47.665	50.097	105%
Aree Professionali	30.900	30.740	99%	31.179	31.592	101%

* Importo annuale lordo fisso, pagato al dipendente sulla base della propria mansione o per incarichi specifici.

RETRIBUZIONE COMPLESSIVA**

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Quadri	49.155	48.896	99%	49.776	52.169	105%
Aree Professionali	31.124	31.066	100%	35.104	33.615	96%

** Salario lordo al quale vengono aggiunti importi variabili annualmente, ad esempio bonus in denaro ed azioni disponibili legati alla performance individuale e/o alla produttività aziendale e tutti gli elementi addizionali al salario aventi carattere di non estemporaneità.

Il rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative rispetta la disposizione normativa in materia.

PROMOZIONI

NUMERO E PERCENTUALE DI PROMOZIONI SCOMPOSTO PER GENERE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	4	31%	5	31%
Donne	9	69%	11	69%
Totale	13		16	

/ BNL POSITIVITY

COMPOSIZIONE ORGANICO (GRI 102-8, 401-1, 405-1)

QUADRO D'INSIEME COMPOSIZIONE ORGANICO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	31	57%	40	46%
Uomini Manager*	3	100%	2	100%
Uomini Part Time	0	0%	0	0%
Uomini assunti	4	33%	11	31%
Uomini Turnover	26%		38%	
Donne	23	43%	47	54%
Donne Manager*	0	0%	0	0%
Donne Part Time	0	0%	2	4%
Donne assunte	8	67%	25	69%
Donne Turnover	57%		57%	
Totale**	54		87	
Totale Manager*	3		2	
Totale Part Time	0		2	
Totale assunti	12		36	
Totale Turnover	39%		48%	

* Manager: Dirigenti e Top Manager.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO, ETÀ E GENERE

	2016							2017						
	<30		30-50		>50		Totale	<30		30-50		>50		Totale
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Uomini	6	19%	17	55%	8	26%	31	8	20%	22	55%	10	25%	40
Dirigenti	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	2	100%	2
Quadri	0	0%	9	64%	5	36%	14	0	0%	11	61%	7	39%	18
Aree Professionali	6	43%	8	57%	0	0%	14	8	40%	11	55%	1	5%	20
Donne	1	4%	20	87%	2	9%	23	6	13%	38	81%	3	6%	47
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0%	0
Quadri	1	9%	8	73%	2	18%	11	0	0%	9	82%	2	18%	11
Aree Professionali	0	0%	12	100%	0	0%	12	6	17%	29	81%	1	3%	36
Totale	7	13%	37	69%	10	19%	54	14	16%	60	69%	13	15%	87

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI* SUDDIVISO PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE, CONTRATTUALE E GENERE

	Uomini			Donne			Totale
	Full Time	Part Time	Tot. Uomini	Full Time	Part Time	Tot. Donne	
Tempo indeterminato	31	0	31	22	0	22	53
	39	0	39	34	2	36	75
Tempo determinato	0	0	0	1	0	1	1
	1	0	1	11	0	11	12
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
Collaboratori**	10	0	10	8	0	8	18
	9	0	9	9	0	9	18
Totale 2016	41	0	41	31	0	31	72
Totale 2017	49	0	49	54	2	56	105

* Per dipendenti si intende il personale + i collaboratori.

** Collaboratori: contratto di somministrazione, a progetto, Stage e rapporti di agenzia, Rappresentanza commerciale (Promotori).

PERSONALE DIVERSAMENTE ABILE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	0	0%	2	5%
Donne	0	0%	0	0%
Totale	0	0%	2	2,3%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Nord-Ovest	9	12	4	14	13	26
Nord-Est	0	0	1	1	1	1
Centro	21	27	18	32	39	59
Sud	1	1	0	0	1	1
Totale	31	40	23	47	54	87

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO E GENERE

	Uomini		Donne		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
0-10 anni	31	35	23	37	54	72
Oltre 10 anni	0	5	0	10	0	15
Totale	31	40	23	47	54	87

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER TIPOLO DI STUDIO E GENERE

	Uomini		Donne	
	2016	2017	2016	2017
Titolo post laurea	0	0	0	0
Laurea specialistica	16	12	20	21
Laurea triennale	2	9	0	13
Diploma	13	19	3	13
Totale	31	40	23	47

DISTRIBUZIONE DEI NEOLAUREATI INSERITI NEL 2016-7 PER FUNZIONE E DISCIPLINA DI STUDI (N.)

Area Aziendale	Discipline economico-giuridiche		Totale	
	2016	2017	2016	2017
Amm. Finanza e Controllo	0	1	0	1
Legale	0	0	0	0
Marketing	0	0	0	0
Risorse Umane	0	0	0	0
Sistemi Informativi	1	0	1	0
Vendite	1	0	1	0
Altro: Organizzazione, Compliance, Rischi	0	0	0	0
Totale	2	1	2	1

ASSENTEISMO (GRI 403-2)

Infortuni 2016 e 2017 pari a zero.
Incidenti mortali 2016 e 2017 pari a zero.

TASSO ASSENTEISMO, MALATTIA, MICRO-MALATTIA*

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tasso di assenteismo (%) 2017	1,2%	0,8%	0%	1,2%	1,2%	2%	0%	0%
Tasso di assenteismo (%) 2016	0,26%	3,47%	0%	0%	1,93%	1,98%	1,19%	0%
Tasso di malattia (frequenza) 2017	1,6%	1,5%	0%	1,2%	1,4%	2,4%	0%	0%
Tasso di malattia (frequenza) 2016	0,09%	2,78%	0%	0%	1,57%	1,43%	0,79%	0%
Tasso di micro-malattia (%) 2017	0,3%	0,7%	0%	0%	0,1%	0,5%	0%	0%
Tasso di micro-malattia (%) 2016	0,18%	0,69%	0%	0%	0,36%	0,55%	0,4%	0%

* Per assenteismo si intendono tutte le spettanze escluse ferie, banca ore e solidarietà, per micro-malattia fino a un giorno di assenza per malattia.

GIORNI DI ASSENZA SCOMPOSTI PER MOTIVAZIONE (DIPENDENTI E COLLABORATORI)

	2016							
	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Malattia	6	35	0	0	102	90	3	0
Infortunio	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	6	35	0	0	102	90	3	0

	2017							
	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Malattia	47	54	0	3	93	193	0	0
Infortunio	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	47	54	0	3	93	193	0	0

FORMAZIONE (GRI 404-1)

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PROCAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	39	0	19	0
Quadri	67	76	44	41
Aree Professionali	61	33	36	31
Totale	61	54	39	33
Media totale	58		36	

VALUTAZIONE (GRI 404-3)

NUMERO E PERCENTUALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE FORMALE DELLE PROPRIE PERFORMANCE, RISPETTO AL TOTALE PER INQUADRAMENTO

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Dirigenti	2	67%	2	100%
Quadri	25	100%	27	93%
Aree Professionali	23	88%	39	70%
Totale	50	93%	68	78%

RETRIBUZIONI (GRI 405-2)

SALARIO LORDO*

Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti**	161.328	0	0%	168.732	0	0%
Quadri	57.826	48.462	84%	57.323	50.417	88%
Aree Professionali	30.951	29.681	96%	30.882	30.570	99%

* Importo annuale lordo fisso, pagato al dipendente sulla base della propria mansione o per incarichi specifici.

RETRIBUZIONE COMPLESSIVA***

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti**	200.272	0	0%	208.232	0	0%
Quadri	65.567	55.886	85%	62.315	54.627	88%
Aree Professionali	33.350	32.213	97%	31.357	31.069	99%

** Con i Dirigenti è stata inclusa la categoria Top Manager.

*** Salario lordo al quale vengono aggiunti importi variabili annualmente, ad esempio bonus in denaro ed azioni disponibili legati alla performance individuale e/o alla produttività aziendale e tutti gli elementi addizionali al salario aventi carattere di non estemporaneità.

Il rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative rispetta la disposizione normativa in materia.

PROMOZIONI

NUMERO E PERCENTUALE DI PROMOZIONI SCOMPOSTO PER GENERE

	2016		2017	
	N.	%	N.	%
Uomini	3	30%	9	56%
Donne	7	70%	7	44%
Totale	10		16	

/ DATI AMBIENTALI

Le sedi operative delle società del Gruppo BNL sono allocate all'interno degli stabili BNL. Per questo i dati sulle emissioni sono rappresentativi di tutto il Gruppo BNL, mentre vengono riportati i dati delle singole società per i consumi diretti di carta e toner in quanto hanno dei contratti indipendenti con i propri fornitori.

/ BNL+BPI

Gli FTE nel 2017 ammontano a 12.805

EMISSIONI

CONSUMI ENERGETICI PER TIPOLOGIA DI FONTE* (GRI 302-1, GRI 302-4)

	2016	2017	Variazione %
Totale Energia consumata (kWh)	136.574.466	134.973.504	-1%
Totale Energia rinnovabile consumata (kWh)	77.589.549	79.171.532	2%
Energia rinnovabile acquistata con Certificati Verdi (kWh)	75.904.323	77.411.307	2%
Energia elettrica autoprodotta e direttamente consumata (kWh)	1.149.989	1.234.851	7%
Energia elettrica autoprodotta e venduta alla rete (kWh)	2.495.964	1.484.997	-41%
Consumo di gas naturale per riscaldamento (kWh)	20.652.091	19.293.773	-7%
Consumo di gas naturale per cogenerazione (kWh)	36.912.213	33.075.933	-10%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2016-30/09/2017, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

EMISSIONI DEI PRINCIPALI COMBUSTIBILI USATI PER IL RISCALDAMENTO* (GRI 305-1, GRI 305-2)

CONSUMI	2016	2017	Variazione %
CO ₂ da Gasolio (t)	593	726	22%
CH ₄ da Gasolio (t)	0,0555	0,0679	22%
N ₂ O da Gasolio (t)	0,0158	0,0194	23%
CO ₂ da Gas Naturale per riscaldamento (t)	4.210	3.877	-8%
CH ₄ da Gas Naturale per riscaldamento (t)	0,1924	0,1772	-8%
N ₂ O da Gas Naturale per riscaldamento (t)	0,0770	0,0709	-8%
CO ₂ da Gas Naturale per trigenerazione (t)	7.146	6.647	-7%
CH ₄ da Gas Naturale per trigenerazione (t)	0,3265	0,3037	-7%
N ₂ O da Gas Naturale per trigenerazione (t)	0,1306	0,1215	-7%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo gennaio - dicembre 2016 e gennaio - dicembre 2017 e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standard).

EMISSIONI TOTALI DIRETTE DI GAS SERRA E CO₂* (GRI 305-1)

	2016	2017	Variazione %
Emissioni totali di Gas ad effetto serra (tonn. Eq CO ₂)	41.911	41.862	0%
Emissioni Gas ad effetto serra per dipendente (tonn. Eq CO ₂ /FTE)	3,29	3,27	-1%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2016-30/09/2017, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC. Il dato non tiene conto del passaggio a nuova sede Orizzonte Europa in quanto nella rendicontazione si considerano solo sedi occupate da personale da più di 6 mesi

VIAGGI

KM PERCORSI*

	2016	2017	Variazione %
Treno (km)	11.563.753	11.861.106	3%
Aereo (km)	8.348.760	6.388.094	-23%
Automobile (km)	14.043.130	14.145.710	1%
Totale	33.955.643	32.394.910	-5%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2016-30/09/2017, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

	2016	2017	Variazione %
Totale km percorsi/FTE	2.667	2.530	-5%

/ BNL + BPI

CARTA (GRI 301-1, GRI 301-2)

CONSUMI DI CARTA TOTALE*

	2016	2017	Variazione	%
Carta totale (kg)	1.336.000	1.282.790	-53.210	-4%
% di cui carta responsabile (kg)	91%	90%		-1%
di cui altra carta	98.000	111.005	+13.005	13%
Carta per dipendente (kg/FTE)	105	100	-5	-5%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2016-30/09/2017, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC. Carta responsabile: riciclata + fonti responsabili (PEFC/FSC).

CONSUMI DI CARTA INTERNA*

	2016	2017	Variazione	%
Carta totale (kg)	956.000	864.000	-92.000	-10%
% di cui carta responsabile	100%	100%	0%	0%

* I consumi di carta interna includono anche la documentazione rilasciata al cliente in agenzia.

CONSUMI DI CARTA CLIENTE*

	2016	2017	Variazione	%
Carta cliente totale (kg)	282.000	307.715	25.715	9%
di cui responsabile (kg)	264.000	288.000	24.000	9%
% di cui responsabile	94%	94%	0%	0%

* I consumi di carta esterna riguardano le comunicazioni al cliente (es. estratti conto).

/ ARTIGIANCASSA

CONSUMI DI CARTA TOTALE

	2016*	2017	Variazione	%
Carta totale (kg)	7.636	4.933	-2.703	-35%
Carta per dipendente (kg)	59	39	-20	-35%
Carta PEFC (kg)	7.636	4.933	-2.703	-35%
Carta PEFC (% sul totale)	100%	100%	0%	0%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo gennaio - dicembre 2016 e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standard).

/ BNL FINANCE

CONSUMI DI CARTA TOTALE*

	2016	2017	Variazione	%
Carta totale (kg)	1.080	900	-180	-17%
Carta per dipendente (kg)	15,21	9,38	-5,83	-38%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo gennaio - dicembre 2016 e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standard).

/ BNL POSITIVITY

CONSUMI DI CARTA TOTALE*

	2016	2017	Variazione	%
Carta totale (kg)	1.193	1.513	320	27%
Carta per dipendente (kg)	18	14	-4	-20%
Carta PEFC (kg)	1.193	1.513	320	27%
Carta PEFC (% sul totale)	100%	100%	0%	0%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo gennaio - dicembre 2016 e 2017 e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standard). Il consumo di carta per l'esercizio 2017 è stato elaborato sulla base dei consumi puntuali di carta per stampe comunicati dal fornitore delle stampanti multifunzione incrementato del 5% per considerare la carta utilizzata per fotocopie e fax.

/ BNL + BPI

MATERIE PRIME UTILIZZATE

CONSUMI DI TONER* (GRI 301-1)

	2016	2017	Variazione %
Q.tà totale toner (kg)	9.632	8.292	-14%
Q.tà toner per dipendente (kg)	0,74	0,65	-12%
Q.tà toner utilizzati dagli outsourcer (kg)	8.351	8.933	7%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo gennaio - dicembre 2016 e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standard).

La riduzione totale di toner acquistati fa riferimento ai minori consumi dovuti a monitoraggio mensile della spesa di cancelleria, campagne di GREEN PRINTING tramite Echonet/Motore/Mail diretta, sostituzione di stampanti individuali con Multifunzioni in uso condiviso.

L'incremento di toner utilizzati dagli outsourcer deriva da volumi di stampa di corrispondenza alla clientela interni (Centro Stampa) spostati verso gli outsourcer (Postel) e ad un maggior utilizzo di Multifunzioni in uso condiviso (toner incluso nel canone di noleggio e non acquistato a parte) rispetto a stampanti individuali. Da Luglio 2017 sul sito di Tiburtina è attivo il servizio di printing escusivamente sulle Multifunzioni.

CONSUMI DI TONER RIGENERATI* (GRI 301-2)

	2016	2017	Variazione %
Quantità toner rigenerati acquistati (kg)	3.798	6.325	67%
Q.tà toner rigenerati per dipendente (kg)	0,29	0,49	69%
% sul totale toner acquistati	39%	76%	93%

* L'incremento di toner rigenerati acquistati sul 2017 fa riferimento all'utilizzo per la Stampante Lexmark MS510DN del toner rigenerato MICROLASER al posto dell'originale Lexmark utilizzato nel 2016.

/ ARTIGIANCASSA

CONSUMI DI TONER (GRI 301-1)

	2016	2017	Variazione	%
Q.tà totale toner (kg)	150	148	-2	-1%
Q.tà toner per dipendente (kg)	1,15	1,14	-0,01	-1%

/ BNL FINANCE

CONSUMI DI TONER (GRI 301-1)

	2016	2017	Variazione	%
Q.tà totale toner (kg)	36	30	-6	-17%
Q.tà toner per dipendente (kg)	0,40	0,31	-0,09	-23%

/ BNL POSITIVITY

CONSUMI DI TONER* (GRI 301-1)

	2017
Q.tà totale toner (kg)	8
Q.tà toner per dipendente (kg)	0,08

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo gennaio - dicembre 2017 e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standard).

/ BNL + BPI

PRODOTTI GREEN

ACQUISTI PRODOTTI GREEN* (GRI 301-1)

	2016	2017	Variazione %
Toner e altri prodotti informatici rigenerati (kg)	3.798	6.325	67%
Cancelleria (kg)	73.257	64.369	-12%
Modulistica (kg)	28.637	20.930	-27%
Totale "GREEN"	105.692	91.624	-13%

* I valori non includono la carta green.

PERCENTUALE DI PRODOTTI GREEN CONSUMATI

	2016	2017
Carta fotocopie green	99%	100%
Toner e altri prodotti informatici rigenerati	39%	76%

/ BNL + BPI

RIFIUTI

PRODUZIONE RIFIUTI*

	2016	2017
Totale rifiuti (kg)	612.722	456.274
Tot. rifiuti destinati a riciclo o riutilizzo (Kg)	596.545	412.005
% di materiali riciclati e recuperati sul tot. dei rifiuti	97%	90%
% dei rifiuti destinati a smaltimento	3%	10%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2016 - 30/9/2017. Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas.



/ RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Deloitte

Deloitte & Touche S.p.A.
Via della Caracciuccia, 589/A
00135 Roma
Italia

Tel: +39 06 367491
Fax: +39 06 36749382
www.deloitte.it

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI
DELL'ART. 3, C. 10, DEL D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 20267**

**Al Consiglio di Amministrazione di
Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.**

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro (di seguito "il Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e al "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito "GRI Standards"), inclusi le "Financial Services Sector Disclosures", definiti rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal GRI - Global Reporting Initiative, con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nel "Perimetro e premessa metodologica" della DNF, da essi individuati 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'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, 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 del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo 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.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Avviso IRI Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona
Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.528.220.881 i.v.
Codice Fiscale/Registrazione delle Imprese Milano n. 03049050198 - R.E.A. Milano n. 1770239 | Pagine IVA: 03049050198

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate, DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informazione completa relativa alle decisioni della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited dalle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/it.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte

2

Responsabilità della società di revisione

È 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, con riferimento alla selezione di 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 "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che 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 della società 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 dell'impresa 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 incluse nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo BNL.
4. Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. 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 Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e del personale di Business Partner Italia S.c.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.



Deloitte

3

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e 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.
- per le seguenti società, Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e Business Partner Italia S.c.p.a., che abbiamo selezionato sulla base della loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 non sono stati sottoposti a verifica.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Enrico Pietrarrelli
Socio

Roma, 11 aprile 2018



PER MAGGIORI INFORMAZIONI:

- [BNL](#)
- [CSR in BNL](#)
- [Rendicontazioni e Bilanci di Sostenibilità](#)
- [BNP Paribas in Italia](#)
- [BNP Paribas nel mondo](#)
- [CSR in BNP Paribas](#)
- [Bilanci di Sostenibilità di Gruppo](#)

CONTATTI:

responsabilitasociale@bnlmail.com

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO SPA
SEDE LEGALE E DIREZIONE GENERALE
VIALE ALTIERO SPINELLI, 30 - 00157 ROMA

