

**Gruppo BNL**

# Report di Sostenibilità 2018

Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario  
ai sensi del D.Lgs. 254/16

**#positivebanking**



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per  
un mondo che  
cambia

# BNP PARIBAS 2020 MANIFESTO DELL'ENGAGEMENT

**L'impegno e il coinvolgimento di BNP Paribas verso la società sta entrando 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 nel lungo periodo in un mondo che perde. Noi crediamo fermamente che il progresso della comunità sarà raggiunto solo attraverso una crescita che sia al tempo stesso equa e sostenibile.

Come primaria azienda internazionale e grande gruppo bancario, abbiamo le risorse umane, tecnologiche e finanziarie per contribuire ad abbattere gli ostacoli, essere parte delle soluzioni avendo un ruolo da precursore.

Ovunque nel mondo i collaboratori del gruppo BNP Paribas contribuiscono all'economia reale, aiutando gli individui, le aziende, le comunità e le istituzioni a costruire i loro progetti e a trovare soluzioni tangibili a problemi concreti. E' su queste basi che rafforzeremo i nostri impegni verso la società, in particolare sui 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Ci stiamo trasformando per essere più digitali e più orientati al cliente. Questo va di pari passo con il rafforzamento del nostro ruolo positivo nella società. Tutti i nostri clienti, collaboratori, investitori e partner, così come le ONG e i cittadini, si aspettano e desiderano questo da noi.

**Al cuore del nostro impegno c'è un'ambizione e una forte esigenza di responsabilità sociale e ambientale, di etica, di diversità e inclusione, di promozione dei diritti umani nel rispetto delle leggi e della cultura locale nei Paesi dove operiamo. Dobbiamo rispondere con coraggio alle vere aspettative e ai nuovi scenari che emergono nella nostra società.**

**Per essere all'altezza di questi cambiamenti dobbiamo:**

-Sviluppare collettivamente una cultura di "impatto positivo", di diversità e di ascolto della società.

-Includere pienamente la responsabilità sociale e ambientale nei nostri processi operativi e nei principali progetti di Gruppo.

-Creare nuove soluzioni e partnership che ci permettano di accompagnare i nostri clienti e avere un impatto positivo sul mondo che ci circonda.

-Stabilire obiettivi specifici per le principali entità del Gruppo e includere il loro contributo negli obiettivi complessivi in materia di Corporate Social Responsibility, diversità e inclusione.

Oltre a questa ricerca di eccellenza in tutte le aree collegate al nostro impegno, ci attiveremo su alcuni grandi temi dove possiamo avere un forte impatto, facendo convergere l'offerta commerciale, partnership, azioni concrete come azienda, politiche di acquisto, azioni verso la comunità, iniziative filantropiche, di volontariato e imprenditoriali.

-Per il clima: lavorando con clienti e partner per accelerare la transizione energetica, incoraggiando energie rinnovabili, efficienza energetica, mobilità sostenibile e economia circolare.

-Per i giovani: promuovendo la loro inclusione nella società, sostenendo i progetti che hanno a cuore, favorendo il dialogo e la solidarietà intergenerazionale.

-Per gli imprenditori: incoraggiando le persone di diversa provenienza a creare e sviluppare imprese, sostenendo l'innovazione sociale e imprenditoriale.

-Per i territori in cui operiamo: migliorando l'ambiente urbano, sociale e culturale.

**Essere la banca per un mondo che cambia vuol dire continuare a migliorare il modo in cui sosteniamo i nostri clienti mentre contribuiamo ad una crescita più equa e sostenibile.**

**Essere la banca per un mondo che cambia vuol dire essere una banca che è impegnata a cambiare il mondo per un futuro migliore.**

# COME LEGGERE IL DOCUMENTO

## Benvenuti nel Report di Sostenibilità Gruppo BNL.

Qui di seguito trovate alcune indicazioni utili per la navigazione dei contenuti.

### NAVIGATORE

In alto ad ogni pagina: consente di spostarsi tra le diverse sezioni del documento.



Per tornare all'**INDICE PRINCIPALE** potete sempre cliccare sulla parola "**Indice**" del Navigatore.



I **COLORI** delle sei sezioni principali connotano i titoli e le grafiche di ciascuna pagina.



### SEPARATORE CON KEY STATEMENT

introduce il pilastro di responsabilità.



### PAROLE SOTTOLINEATE

Cliccando sulle parole si aprirà un link ad un sito esterno.

### DATI EVIDENZIATI E INFORMAZIONI

particolarmente rilevanti sono posizionati nelle colonne laterali.



Nelle diverse pagine potrete anche trovare **link** diretti ai nostri **social network**.

### SDGs

vengono riportati lateralmente quando una particolare attività o iniziativa è significativa in termini di contributo ai 17 obiettivi globali di sostenibilità dell'ONU al 2030.



### STAMPA

Per stampare a **pagine singole**, predisporre la stampa per il formato verticale.

Per stampare a **pagine affiancate**, predisporre la stampa per il formato orizzontale.



Per tutelare l'ambiente, in ogni caso, prima di stampare pensate bene se è veramente necessario.

### FOCUS

propongono un approfondimento relativo ad un argomento specifico.



Questo Pdf è conforme al **protocollo PDF/UA - WCAG 2.0** e quindi **accessibile ai non vedenti**.

## Buona lettura!

## Intro

- 4 Messaggio del Presidente e dell'Amministratore Delegato
- 5 Perimetro e premessa metodologica
- 7 Gruppo BNP Paribas nel mondo
- 12 Gruppo BNL in Italia

14

## Governance

- 15 Modello di Corporate Governance BNL
- 17 Modello di Corporate Governance di CSR in BNL
- 18 Nostri stakeholder
- 23 Priorità e strategia del Gruppo BNL
- 26 Gestione dei rischi

27

## Responsabilità economica

- 28 Finanziare l'economia in modo etico
- 30 Integrità e etica nella condotta aziendale
- 34 Soddisfazione dei Clienti
- 35 Innovazione
- 38 Imprenditoria sociale
- 40 Finanziamenti e investimenti a impatto positivo
- 44 Determinazione e distribuzione valore aggiunto

45

## Responsabilità come datore di lavoro

- 46 Favorire lo sviluppo e l'impegno delle nostre persone
- 48 Tutela del lavoro
- 49 Formazione e sviluppo delle competenze
- 52 Diversità e inclusione
- 54 Welfare

57

## Responsabilità verso la comunità

- 58 Essere un protagonista impegnato della società
- 59 Inclusione finanziaria
- 61 Contributo alla Comunità

69

## Responsabilità ambientale

- 70 Agire contro il cambiamento climatico
- 72 Impatti indiretti: cambiamento climatico e transizione energetica
- 75 Impatti diretti: riduzione dei consumi e delle emissioni

79

## Allegati tecnici di sostenibilità

- 80 GRI Content Index
- 86 Riconciliazione temi del Decreto - DNF - GRI
- 87 Governance
- 91 Responsabilità economica
- 99 Responsabilità come datore di lavoro
- 124 Responsabilità ambientale
- 127 Relazione della Società di revisione

## Messaggio del Presidente e dell'Amministratore Delegato

# Essere la Banca per un mondo che cambia significa sostenere i nostri stakeholder, contribuendo a una crescita più equa e sostenibile con azioni di Positive Banking.

Un impegno che intendiamo portare avanti facendo scelte sempre più sostenibili per le nostre persone e per la collettività.

“ Le banche svolgono un ruolo importante nel consentire alle famiglie di realizzare i loro progetti, nel finanziare le imprese e sostenere l'intera economia. Oggi, la sfida è contribuire a costruire un'economia più rispettosa dell'ambiente e socialmente più inclusiva. Le banche devono servire l'interesse pubblico, il Paese e la società in generale. Per questo BNP Paribas integra nella propria strategia aziendale i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU e i principali accordi internazionali sui Diritti Umani, Global Compact delle Nazioni Unite, Equator Principles, COP24 e gli standard contro la discriminazione su orientamento e identità sessuale. ”

**Luigi Abete**  
Presidente  
BNL Gruppo BNP Paribas



“ Oggi le persone si aspettano che il business affronti le sfide sociali e ambientali e contribuisca alla creazione di valore positivo per la società. Il Positive Banking vuole impattare positivamente sull'economia del Paese anche attraverso gli impegni che il Gruppo BNP Paribas ha assunto in quattro aree principali: i giovani, la transizione energetica, il sostegno all'imprenditorialità e allo sviluppo del territorio. La nostra ambizione è di servire meglio i clienti con un'esperienza innovativa fisica e digitale, offrendo prodotti e servizi responsabili nel rispetto dell'etica commerciale con una visione di medio lungo termine. ”

**Andrea Munari**  
Amministratore Delegato  
e Direttore Generale BNL  
e Responsabile del Gruppo  
BNP Paribas in Italia



## PERIMETRO E PREMESSA METODOLOGICA

**La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario di Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. (di seguito anche “Dichiarazione”, “DNF” 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 prodotto rispetto ai principali temi di sostenibilità relativi all’esercizio 2018.**

Come previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 254/16 il presente documento costituisce una relazione distinta conforme alla 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, quello 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 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, Axepta (ex BNL Positivity), BNL e Business Partner Italia; quest’ultime due vengono rappresentate congiuntamente.

Si segnala che, dal 7 novembre 2018, la società del Gruppo BNL specializzata nei pagamenti elettronici BNL Positivity, cambia marchio in Axepta S.p.A..

Il presente report considera i dati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018.

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 1/10/2017 al 30/09/2018. Inoltre Enablon considera solo le sedi che sono occupate da personale da più di 6 mesi.

Nel presente Report viene anche riportata brevemente l’attività della Fondazione BNL in quanto la sua attività contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di CSR di BNL.

SEGUE >

**Awards 2018**



**MEDIA STAR  
Report di  
Sostenibilità 2017  
1° Classificato  
nella categoria  
Etico Sociale**



**PREMIO BBS  
per il Report di  
Sostenibilità 2017  
Menzione di merito**

## PERIMETRO E PREMessa METODOLOGICA (segue)

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 in accordance Core, 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.

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 del Gruppo BNL,
- una parte di allegati tecnici riguardanti gli indicatori numerici di sostenibilità di tutto il Gruppo BNL. In ogni pilastro di responsabilità sono evidenziati i temi prioritari per l’azienda e descritti nel dettaglio.

La periodicità della rendicontazione del Report di Sostenibilità è annuale e l’ultima pubblicazione risale a maggio 2018.

La presente versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di BNL in data 27 marzo 2019.

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 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 – CSR & Positive Economy di BNL: [responsabilitasociale@bnlmail.com](mailto:responsabilitasociale@bnlmail.com)

La DNF è disponibile anche sul sito [bnl.it](http://bnl.it) all’interno della sezione dedicata alla responsabilità sociale.

Dal 2001 BNL  
rendiconta su  
base volontaria

## Struttura del Report

### Governance

Responsabilità  
economica

Responsabilità  
come datore di lavoro

Responsabilità  
verso la comunità

Responsabilità  
ambientale

Allegati tecnici  
di sostenibilità

4  
pilastri

## GRUPPO BNP PARIBAS NEL MONDO

BNP Paribas è un gruppo bancario internazionale che detiene posizioni chiave in 2 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**, e dal 2006 ha consolidato la sua presenza in Italia con l'acquisizione di BNL che, a seguito del processo di integrazione, presidia l'attività di Banca Commerciale.

BNP Paribas in Italia

**19.040**

dipendenti

Oltre **5** mln di clienti  
tra individui e imprese



### EUROPA

Austria  
Belgio  
Bulgaria  
Danimarca  
Francia  
Finlandia  
Germania  
Irlanda  
Italia  
Lussemburgo  
Norvegia  
Paesi Bassi  
Polonia  
Portogallo  
Regno Unito  
Repubblica Ceca  
Romania  
Russia  
Serbia  
Slovacchia  
Spagna  
Svezia  
Svizzera  
Turchia  
Ucraina  
Ungheria

### NORD E SUD AMERICA

Argentina  
Brasile  
Canada  
Cile  
Colombia  
Guadalupe (F)  
Guiana Francese  
Martinica (F)  
Messico  
Perù  
Stati Uniti

### MEDIO ORIENTE

Arabia Saudita  
Bahrein  
Emirati Arabi Uniti  
Israele  
Kuwait  
Qatar

### AFRICA

Algeria  
Burkina Faso  
Costa d'Avorio  
Guinea  
Mali  
Marocco  
Reunion Island (F)  
Senegal  
Sudafrica  
Tunisia

### ASIA PACIFIC

Australia  
Cina  
Corea del Sud  
Filippine  
Giappone  
Hong Kong  
India  
Indonesia  
Malesia  
Nuova Caledonia (F)  
Nuova Zelanda  
Singapore  
Tailandia  
Taiwan  
Vietnam

**72**

Paesi

**202.624**

dipendenti



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

**GRUPPO BNP PARIBAS NEL MONDO** (segue)

**RISULTATI ECONOMICI DI BNP PARIBAS 2018**

**MARGINE DI INTERMEDIAZIONE**



**UTILE NETTO DI GRUPPO**



**DOMESTIC MARKET**



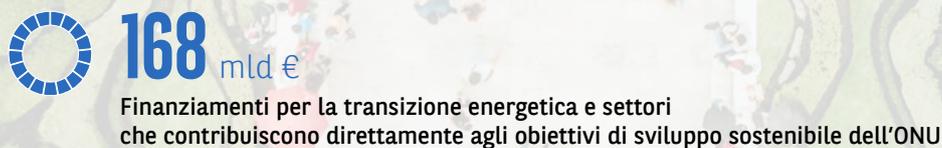
**CORPORATE & INSTITUTIONAL BANKING**



**INTERNATIONAL FINANCIAL SERVICE**



**NUMERI CHIAVE DELLA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DI BNP PARIBAS**



## PRINCIPI E VALORI DEL GRUPPO BNP PARIBAS

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. **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.

[SEGUE >](#)



## I NOSTRI VALORI

Questi valori guidano la strategia di trasformazione e crescita del Gruppo preservando allo stesso tempo la fiducia di tutti gli stakeholder

### I NOSTRI PUNTI DI FORZA



Il Gruppo BNP Paribas sostiene i più elevati standard di condotta e di etica, tra i principali:

- 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;
- le **norme fondamentali del lavoro** definite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

#### Principi universali

- patto mondiale Nazione Unite;
- principi delle Nazione Unite per l'empowerment delle donne.

#### Impegni CSR nell'industria finanziaria

- Equator Principles;
- principi per l'impatto positivo dell'UNEP-FI;
- Principles for Responsible Investment - SRI.

Il **Codice di Condotta** del Gruppo BNP Paribas è al centro di ogni azione e guida tutte le decisioni ai vari livelli dell'organizzazione aziendale ed è applicato in tutte le Entità del Gruppo.

## PRINCIPALI IMPEGNI DEL 2018 DI BNP PARIBAS PER LA SOSTENIBILITÀ

**Accordo sui diritti fondamentali e base sociale globale** siglato con UNI Global Union per i diritti sul lavoro e sociali esteso a tutti i dipendenti di BNP Paribas.

**Carta delle relazioni commerciali responsabili** regola i rapporti commerciali di BNP Paribas in tutto



il mondo con clienti le cui pratiche rispettano i più elevati standard di sostenibilità.

**HeForShe**, per promuovere la parità di genere.

**Principi delle Nazioni Unite per un settore bancario responsabile**, che affermano la volontà delle banche firmatarie di assumere un ruolo guida in termini di cambiamento ambientale, sociale ed economico.

**COP24**, allineamento di BNP Paribas del proprio portafoglio agli obiettivi climatici dell'accordo di Parigi finanziando la transizione verso l'energia green.

**Adozione Standard UN** contro la discriminazione basata su orientamento e identità sessuale.

**Cofondatore del Tobacco-Free Finance Pledge** finalizzato all'adozione di politiche finanziarie per escludere il settore del tabacco nell'ambito di prestiti, assicurazioni e investimenti.



[Leggi il codice di condotta](#) 



[Scopri il post](#) 

## Rating extra finanziari



1<sup>a</sup> Banca diversificata in Europa  
per il rating **Vigeo Eiris 2018**  
(70/100 ottobre 2018)



BNP Paribas ottiene un punteggio di **79/100**  
nella Classifica **Sustainalytics 2018**



BNP Paribas ottiene un punteggio **A-**  
nel **Carbon Disclosure Project** nel 2018



BNP Paribas ottiene una valutazione "C PRIME" da **ISS-Oekom**  
nel settore "Commercial Banks & Capital Markets" nel 2018



BNP Paribas ottiene un punteggio  
di "A" nel **MSCI ESG Ratings** nel 2018

## Indici di sostenibilità



BNP Paribas inclusa nel **Euronext-Vigeo Eiris indexes**  
World 120, Europe 120,  
Eurozone 120, France 20



BNP Paribas inclusa nel **Dow Jones Sustainability Indices**  
World & Europe 2018



BNP Paribas ottiene un punteggio di 4,6/5  
nel rating **FTSE4Good Index Series** nel 2018



BNP Paribas inclusa nella **Stoxx Global ESG Leaders**  
e nella **United Nations Global Compact 100 Index** nel 2018



BNPP inclusa, nel 2018, nel **Bloomberg Financial Services Gender Equality Index (BFGEI)**,  
e nel **Pax Ellevest Global Women's Index Fund**

## Premi e riconoscimenti



BNP Paribas migliore banca al mondo  
per la finanza sostenibile  
**Euromoney Awards for Excellence 2018**



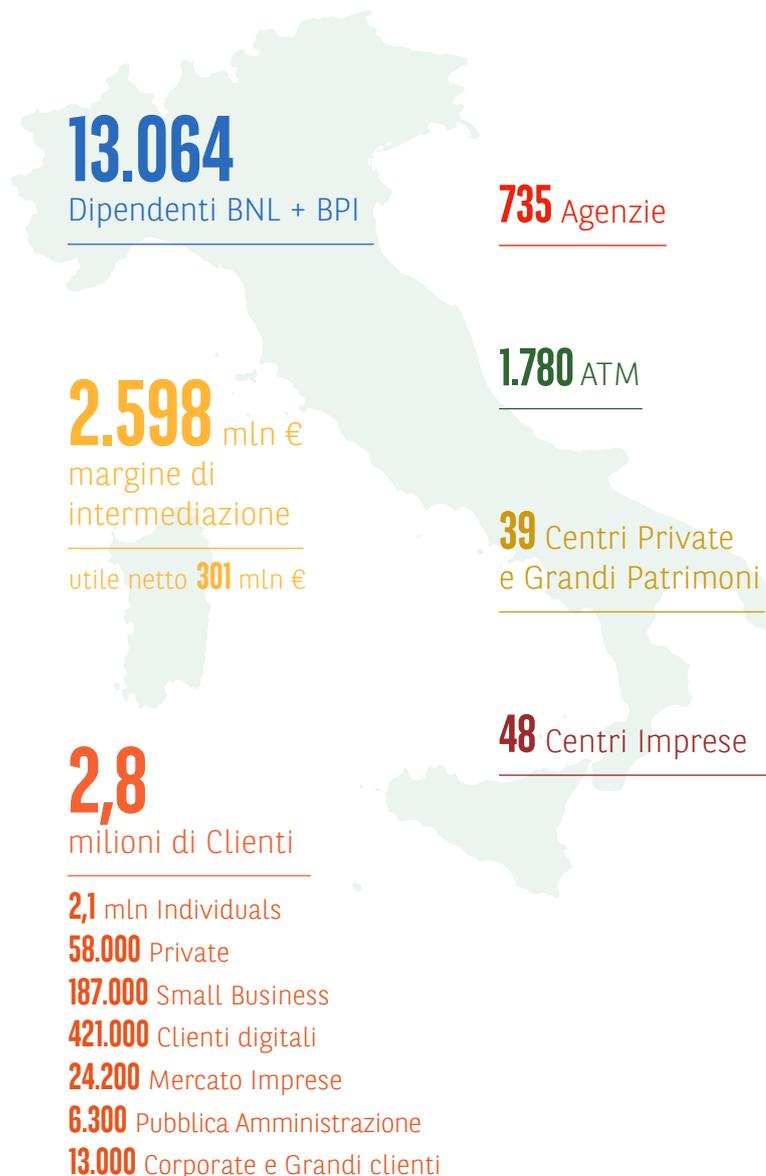
BNP Paribas inclusa nella  
"Global 100 Most Sustainable Corporations"  
per il quarto anno consecutivo nel 2018

## GRUPPO BNL IN ITALIA

BNL Gruppo BNP Paribas, con oltre 100 anni di storia, è **uno dei principali gruppi bancari italiani** e tra i più noti brand in Italia. Presente su tutto il territorio nazionale BNL offre un'ampia gamma di soluzioni, prodotti e servizi bancari, finanziari e assicurativi, da quelli più tradizionali ai più innovativi.

Ai **privati**, BNL mette a disposizione strumenti di risparmio e di investimento, prodotti assicurativo-previdenziali, finanziamenti per le famiglie e servizi di internet e mobile banking. Alle **aziende e alla Pubblica Amministrazione ed Enti**, BNL dedica un'offerta finanziaria e consulenziale altamente specializzata. BNL assiste i gruppi multinazionali, in particolare quelli con investimenti diretti in Italia, e supporta le aziende italiane che operano o intendono operare all'estero, affiancandole come partner strategico, grazie anche alla rete internazionale di BNP Paribas presente in tutti i continenti.

Dal 2006 la Banca fa parte del Gruppo BNP Paribas leader europeo nei servizi bancari e finanziari che opera su scala mondiale. L'Italia è uno dei mercati domestici del Gruppo insieme a Francia, Belgio e Lussemburgo.



### Società del Gruppo BNL



Servizi specializzati per tutte le società del Gruppo  
(cessata il 31/12/2018)



Credito alle imprese artigiane



Servizi di pagamento  
(ex BNL Positivity)

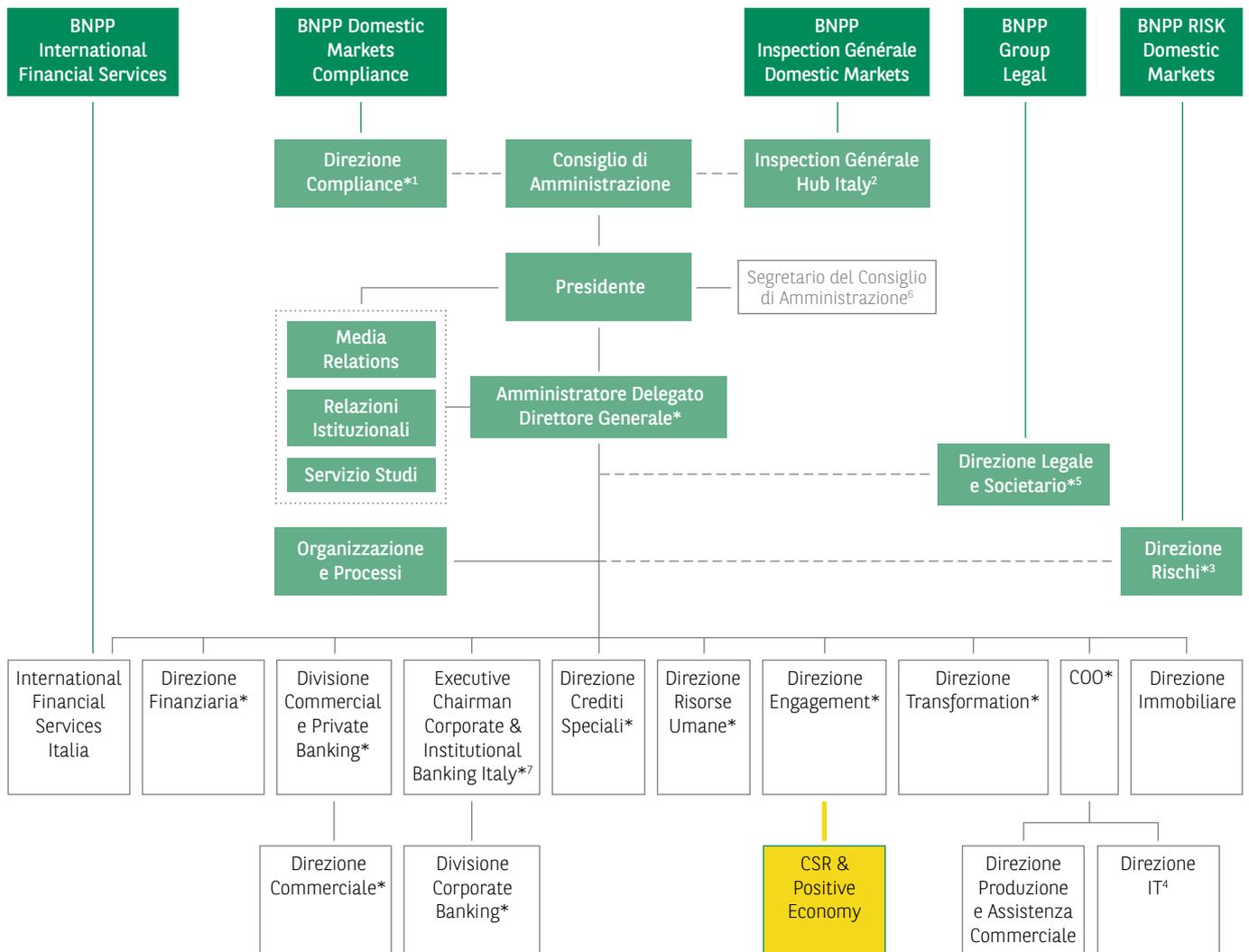


Cessione del quinto e delegazione di pagamento

L'offerta è ulteriormente arricchita e completata dalla banca digitale "Hello bank!" e dalla Rete di promozione e consulenza finanziaria "BNL-BNP Paribas Life Banker"

# ASSETTO ORGANIZZATIVO BNL

al 28 gennaio 2019



<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Il Segretario riporta direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

<sup>7</sup> L' Executive Chairman Corporate & Institutional Banking Italy riporta anche al Responsabile CIB Global Banking EMEA di BNP Paribas.

\* Membro del Comitato di Direzione BNL.

# Governance

Rafforzare l'impatto  
positivo della nostra  
attività sul mondo  
che ci circonda.

[#positivebanking](#)

## MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE BNL

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 2018, 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. Ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, 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. Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, 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 ed all'Amministratore Delegato ed 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 ed 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 ed al Consiglio di Amministrazione.

I componenti del Collegio Sindacale non possono ricoprire cariche in organi diversi da quelli di controllo in altre società del Gruppo, nonché in società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione almeno al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato del Gruppo bancario.

[SEGUE >](#)



## MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE BNL (segue)

L'Assemblea ordinaria può fissare l'eventuale limite di incarichi che ciascun Sindaco effettivo può ricoprire in altre società, con esclusione delle cariche ricoperte nelle società del Gruppo bancario. Non devono inoltre ricoprire altre cariche incompatibili ai sensi dell'art. 36 del D.L. n. 201 del 2011 convertito in L. 214 del 2011 in materia di "Interlocking" (quest'ultimo applicato anche ai componenti del 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.

## Incontri e partecipazione

### BPI

Dal 1.1.2018 al 31.12.2018

**8** incontri

**81%**  
partecipazione

### BNL

Dal 1.1.2018 al 27.4.2018

**4** incontri

**63%**  
partecipazione

Dal 27.4.2018 al 31.12.2018

**9** incontri

**75%**  
partecipazione



## MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE DI CSR IN BNL

In coerenza con la strategia di CSR di BNP Paribas di progredire ulteriormente sul fronte dell'impegno di impresa nelle problematiche sociali e ambientali attraverso l'integrazione dei temi CSR nel business è stata costituita nel 2018 in BNL la **Direzione Engagement**, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato.

La nuova Direzione collabora con tutte le strutture di BNL e del Gruppo e coordina funzionalmente il team dedicato alla diversità e all'inclusione a riporto della Direzione Risorse Umane.

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 espone le strategie e le priorità che si intende perseguire.

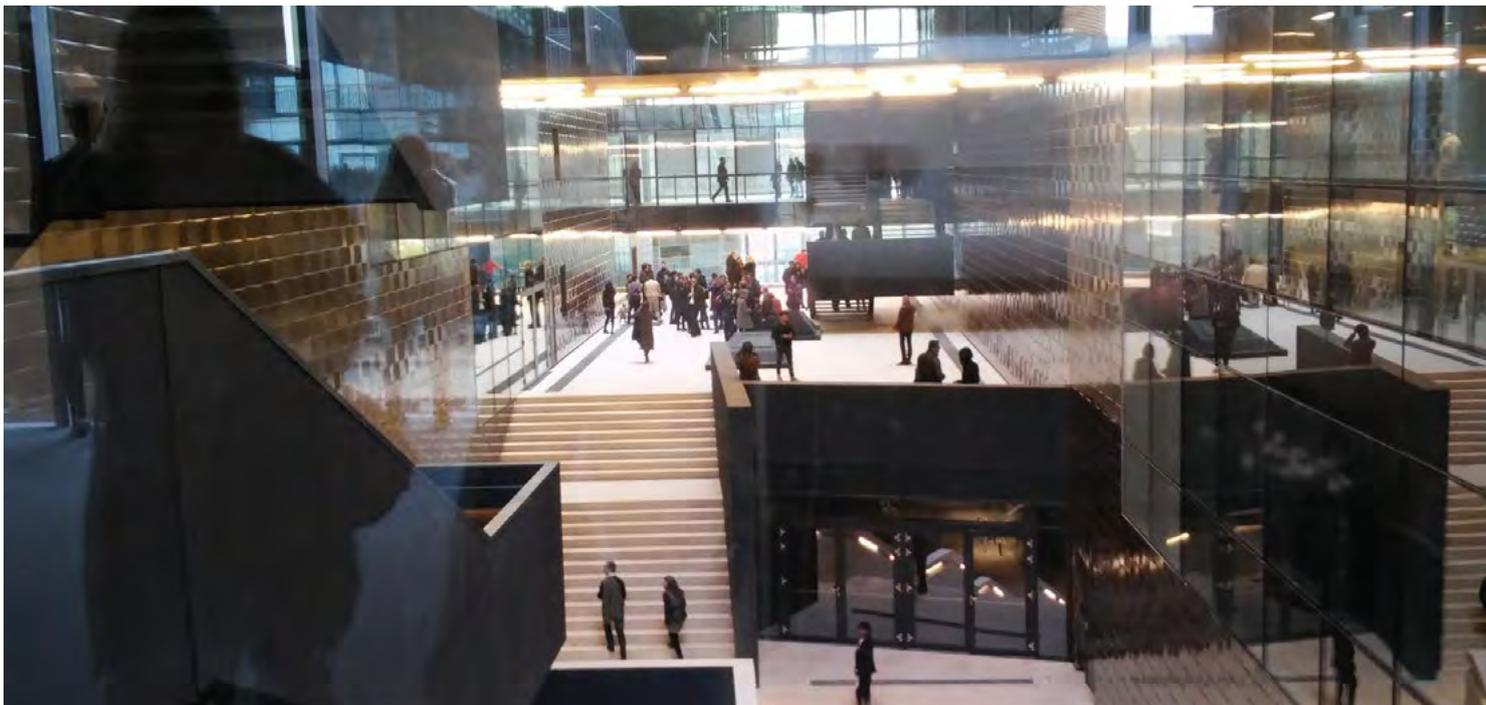
**Adottiamo una politica specifica di Corporate Social Responsibility** che ne descrive il modello organizzativo, e identifica le figure del CSR Manager, del CSR Officer e del network dei referenti CSR. Il network dei Referenti CSR, composto da circa 80 persone delle diverse aree del Gruppo BNL, collabora 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.

“ Un futuro più sostenibile è un impegno costante e concreto. Clima, giovani, impresa e territorio sono i pilastri di questo impegno che ispirano la nostra Banca.”

Mauro Bombacigno  
Direttore Engagement



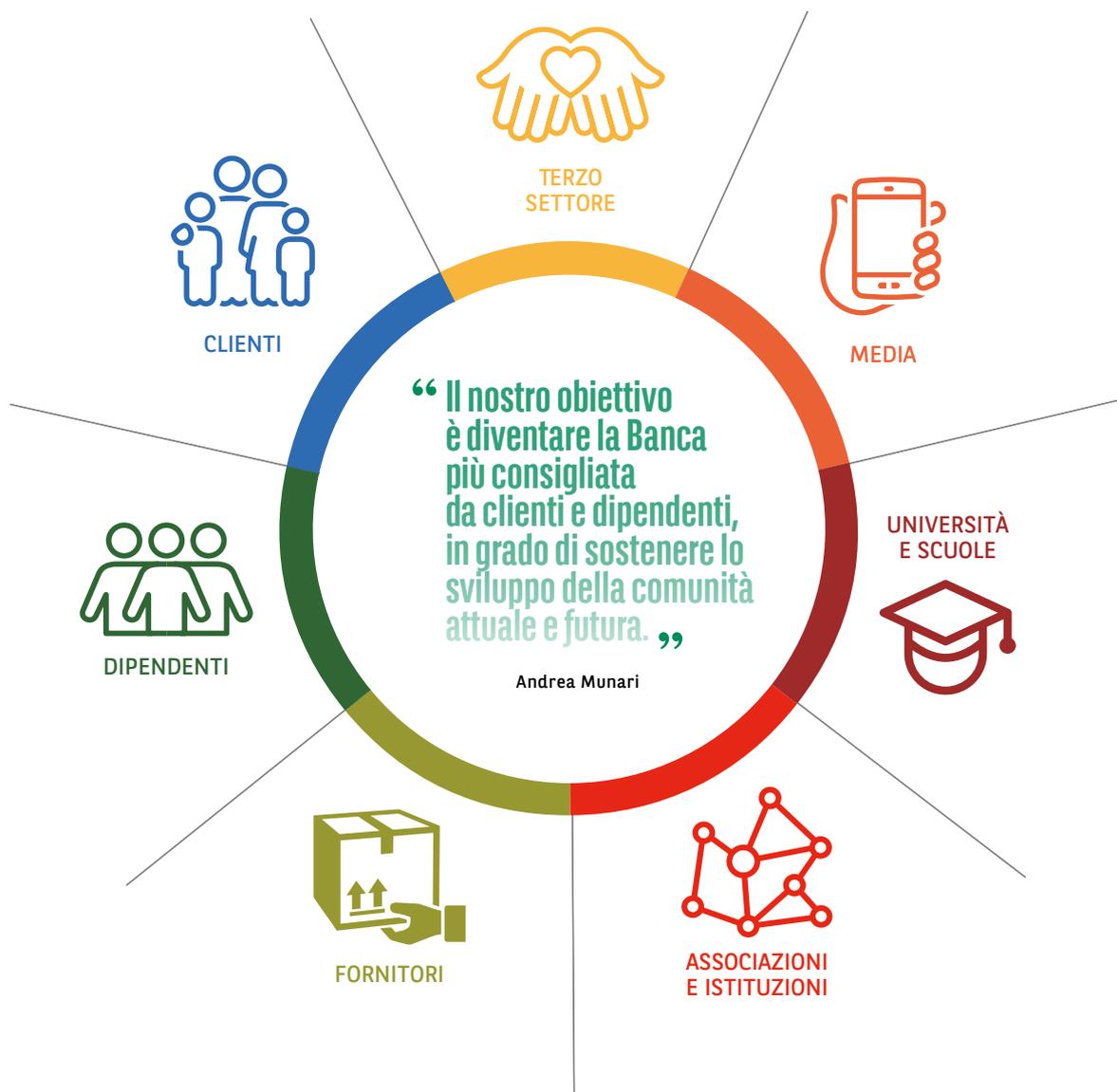
[Scopri il post](#)



## NOSTRI STAKEHOLDER

Per BNL il dialogo e l'interazione costante con tutti gli stakeholder sono i requisiti essenziali per impostare strategie e azioni di CSR. La Banca è così in grado di comprenderne esigenze, interessi e aspettative, e di identificare le migliori modalità di generazione del valore condiviso

nel medio e lungo termine. Partendo dalla nostra attività abbiamo di seguito rappresentato gli stakeholder con cui ci interfacciamo più frequentemente e che rappresentano per noi un gruppo che può influenzare o essere influenzato dalla nostra operatività.



## COINVOLGIMENTO DEI NOSTRI STAKEHOLDER

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
 <b>DIPENDENTI</b>	Indagine di clima interno (GPS)	annuale
	Indagine di soddisfazione interna (NPS)	trimestrale
	Survey sui servizi interni (asili nido, mensa, flexible working, formazione, servizi IT)	annuali e ad hoc su ogni corso di formazione
	Focus group fisici e digitali sul trasferimento nelle nuove sedi e sui servizi IT	bisettimanali
	Colazioni informali con il Top Management per condivisione di temi specifici	10 nell'anno
	Incontri con i sindacati	92 incontri
	Assistenza telefonica e via email per supporto ai servizi aziendali	continuativa
	Servizi di ascolto per stress da lavoro correlato, molestie sessuali e violazione del Codice Etico	continuativa
	Colloqui di valutazione professionale	2 volte l'anno
	Corsi di formazione	continuativa
	Incontri "ConVision" con il Top Management	+ di 30 incontri
	Incontri di business sul Territorio	+ di 20 incontri
	Intranet aziendale con coinvolgimento attivo	continuativa
	Canali social interni	continuativa
	Casella email "scrivi all'AD"	continuativa
Eventi interni (Diversity Week, altro...)	continuativa	
 <b>CLIENTI</b>	Indagine di soddisfazione esterna (NPS)	annuale
	Seminari Educazione Finanziaria	mensile
	Incontri su temi economici sul Territorio	mensile
	Eventi dedicati ai clienti (Telethon, culturali, relazionali)	mensile
	Servizi di assistenza con il Centro Relazioni Clientela	continuativa
	Indagine brand monitoring per clienti e prospect	annuale
	Monitoraggio web per misurare il sentiment su BNL	continuativa

[SEGUE >](#)

## COINVOLGIMENTO DEI NOSTRI STAKEHOLDER (segue)

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
 <b>TERZO SETTORE</b>	Incontri per progettualità socio - ambientali (Legambiente)	continuativa
	Convegni e workshop sulla sostenibilità	trimestrale
	Eventi Telethon	continuativa
	Incontri di visibilità per imprese sociali e associazioni non profit	occasionale
	Sportelli di microcredito	continuativa
 <b>MEDIA</b>	Eventi con i giornalisti	annuale
	Campagne TV / stampa / radio / digital	continuativa
	Comunicati stampa	settimanale
	Canali social	continuativa
	Interviste al Top Management	15 interviste tv e 10 radio
 <b>UNIVERSITÀ E SCUOLE</b>	Iniziative e incontri per l'orientamento e l'ingresso al mondo del lavoro	63 eventi
	Recruiting day	1 edizione
	Stage e programmi di Alternanza Scuola Lavoro	continuativa
	Educazione finanziaria nelle scuole e Università	circa 20 incontri
	Collaborazioni con le Università	continuativa
	Incontri negli atenei su temi macroeconomici	trimestrale
	Lezioni universitarie sulle best practices aziendali	continuativa
 <b>ASSOCIAZIONI E ISTITUZIONI</b>	Tavoli di lavoro sullo sviluppo sostenibile	trimestrale
	Incontri per lo sviluppo di iniziative	continuativa
	Convegni nelle nostre sedi	semestrale
 <b>FORNITORI</b>	Evento "Food and wellness"	1 edizione

Dal coinvolgimento dei nostri stakeholder sono emersi i temi prioritari che vengono rappresentati all'inizio dei capitoli della Dichiarazione Non Finanziaria.

## COMUNICAZIONE INTERNA

In una logica di continua evoluzione e trasformazione della nostra azienda, il ruolo della comunicazione interna verso i dipendenti è quello di:

- comunicare informazioni creando **consapevolezza**,
- **coinvolgere** attivamente nel processo di cambiamento continuo,
- stimolare l'**advocacy**.

## Pubblicazioni interne ed esterne sugli scenari macroeconomici-finanziari



### SET NEWS

Pubblicazione interna sull'economia reale e principali aggregati bancari

**46** uscite nel 2018



### FOCUS

Pubblicazione interna e esterna sull'economia nazionale e internazionale

**44** uscite nel 2018

## COMUNICAZIONE ESTERNA

La comunicazione esterna della Banca, nel 2018, si è inserita nell'ambito di una strategia di posizionamento per parlare al grande pubblico di sostenibilità, grazie a due campagne di comunicazione integrata.

### CAMPAGNA INVESTIMENTI SOCIALMENTE RESPONSABILI

**Il cliente partecipa al cambiamento sostenibile** indirizzando i propri risparmi verso settori e aziende che generano un impatto positivo e un futuro migliore, e investe in attivi di qualità elevata che beneficiano potenzialmente di migliori rendimenti.



### CAMPAGNA SOSTENIBILITÀ MUTUI

BNL ha proseguito nell'impegno di **coniugare business e sostenibilità con un doppio impatto positivo**: sulle persone e sull'ambiente. Con il servizio SOLO5GIORNI il cliente beneficia di una risposta entro 5 giorni e può avere un anno di Polizza Casa e Famiglia gratuita se acquista o trasforma case in classe energetica A o B.



[Guarda il video](#)



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL



# La nostra presenza sulla stampa

- **5.000 articoli** con citazioni BNL, BNP Paribas e Società del Gruppo in Italia usciti su testate nazionali e locali, di cui **350 sui temi CSR**.
- **70 comunicati e note stampa**, di cui **16 sui temi CSR**.



## "L'istruttoria in cinque giorni la promessa sostenibile Bnl"

di Luisa Russo

Il Messaggero - 16 nov 2018  
> a pagina 39

In Bnl la sostenibilità economica e ambientale si declina attraverso i mutui per acquisto casa.



## "Bnl: workshop e talk per il tour dell'inclusione"

Redazione del Sole24.com

Il Sole 24 Ore - 16 ott 2018  
> a pagina 51



Il rispetto della diversità in ambito lavorativo e sociale. È il tema portante di "Diversity & Inclusion Week", format ideato dal Gruppo Bnp Paribas.



## "La ricerca incontra la raccolta fondi"

di Erika Brenna

telethon.it - feb 2019  
> a pagina 67-68

Naldini: "Usare denaro raccolto con impegno aumenta la responsabilità di uno scienziato".

Munari: "Sogno che questo binomio continui a produrre risultati per tutti".



## "Negli obiettivi Onu 155 miliardi"

di Andrea Giacobino

Avvenire - 27 lug 2018  
> a pagina 74



Bombacigno: "Investiamo forte nella transizione energetica".



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

## PRIORITÀ E STRATEGIA DEL GRUPPO BNL

BNP Paribas analizza le priorità per tutte le Entità del Gruppo inclusa l'Italia mediante una combinazione di intelligenza artificiale, analisi dei big data e esperienza umana attraverso un tool che elabora i rischi strategici e reputazionali legati a 100 tematiche extra finanziarie. Le fonti utilizzate variano dai Report delle aziende alla regolamentazione globale, ai social media, alle news online e alle survey degli stakeholder.

Nel 2018 da questa analisi sono emersi i seguenti temi prioritari:

- **Etica e Governance:** il rispetto delle regole e la correttezza negli affari costituiscono la base per una relazione di fiducia duratura con i nostri clienti;
- **Clienti e Innovazione:** soddisfare i bisogni dei clienti attraverso l'innovazione, finanziamenti e investimenti a impatto positivo e sostegno a nuove forme di imprenditoria;
- **Dipendenti:** per offrire il miglior servizio ai clienti è prioritario investire sulle nostre persone in termini di formazione, sviluppo e benessere, valorizzando ogni forma di diversità;
- **Collettività:** gli stakeholder richiedono che la nostra attività contribuisca ad un mondo più sostenibile attraverso l'inclusione finanziaria, la lotta all'esclusione sociale e il supporto alla comunità;
- **Ambiente:** contrastare il cambiamento climatico sostenendo i nostri clienti nella transizione energetica e riducendo i nostri consumi ed emissioni.

Per accelerare e valorizzare il legame tra le decisioni di business e gli impegni di sostenibilità, con il Gruppo, indirizziamo l'offerta commerciale, le partnership, le azioni per la comunità, le iniziative filantropiche, di volontariato e imprenditoriali verso questi 5 temi prioritari.

Tali temi sono stati incanalati nel modello strategico di CSR, applicato da tutte le Entità del Gruppo, e basato 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 6.750 Key Manager di Gruppo e pesa per il 20% sulle condizioni di attribuzione del compenso stesso.

SEGUE >



ETICA E GOVERNANCE



CLIENTI E INNOVAZIONE



DIPENDENTI



COLLETTIVITÀ



AMBIENTE

**12**

impegni specifici

**13**

obiettivi



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

## MODELLO STRATEGICO DI CSR | 4 PILASTRI | 12 IMPEGNI | 13 OBIETTIVI

1

### Responsabilità 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

2

### Responsabilità 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

3

### Responsabilità 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

4

### Responsabilità 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 Consiglio di Amministrazione, Azionisti, Management e insieme del Gruppo
- Basata sulle migliori pratiche di gestione aziendale
- Impegnata a promuovere l'azione di lungo termine di BNP Paribas garantendo il suo impatto positivo sulla collettività

## 13 OBIETTIVI DI CSR DI BNL E BNP PARIBAS

	Indicatore KPI	Obiettivo 2018 BNP Paribas	BNP Paribas 2018	Obiettivo 2018 BNL	BNL 2018 (vs 2017)
Responsabilità economica	■ % finanziamenti a imprese che contribuiscono strettamente al raggiungimento obiettivi ONU (SDG ONU 2030)*	Almeno 15%	14,95%	<b>Almeno 15%</b>	N.A.
	■ % collaboratori formati su tematiche etiche	>80%	96,2%	<b>&gt;80%</b>	98% (+1 pts)
	■ % finanziamenti ad imprese comprese in un settore coperto da Politiche settoriali	40%	55,6%	<b>12% - 14%</b>	9% (-1 pts)
Responsabilità come datore di lavoro	■ % donne in Comitato di Direzione** % donne Senior Manager	23% N.A.	25% 28%	<b>21%</b> <b>25%</b>	13% (-10 pts) 23,9% (+1 pts)
	■ % collaboratori che dichiarino di aver seguito almeno un corso di formazione in un anno (Fonte: GPS)	90%	88%	<b>90%</b>	90% (+3 pts)
	■ % collaboratori che beneficiano di almeno 14 settimane di congedo maternità e/o 6 gg di congedo parentale	90%	92%	<b>100%</b>	100%
Responsabilità verso la comunità	■ N. soggetti annualmente beneficiari di microcredito	350.000	358.000	<b>&gt;= 9.000</b> <b>(tot. 2016-2018)</b>	3.295 (+170 clienti)
	■ % di collaboratori direttamente impattati dal rischio di violazione di diritti umani che abbiano seguito una formazione specifica***	80%	85%	<b>100%</b>	100%
	■ Budget totale annuo di Filantropia****	>= 38,6 Mln €	41,6 mln €	<b>&gt;= 3,8 Mln €</b>	4,8 mln € (+0,5 mln €)
Responsabilità ambientale	■ Montante dei finanziamenti complessivi dedicati alle energie rinnovabili*****	15 mld € al 2020	15,4 mld €	<b>0,4 Mld €</b>	0,4 Mld € (=)
	■ Bilancio emissioni gas effetto serra (CO <sub>2</sub> )*****	2,61 tonn. Eq CO <sub>2</sub> /FTE (2,41 al 2020)	2,45 tonn. Eq CO <sub>2</sub> /FTE	<b>3,25 tonn. Eq</b> <b>CO<sub>2</sub>/FTE</b> <b>2,94 al 2020</b> <b>(-25% vs 2012)</b>	2,66 tonn. Eq CO <sub>2</sub> /FTE (-17%)
	■ Persone sensibilizzate ai temi ambientali*****	140.000	50.000	<b>15.000</b>	15.000
Governance	■ % dei collaboratori con immagine positiva di come BNPP esercita sua Responsabilità sociale (Fonte GPS)	72%	75%	<b>72%</b>	75% (+3 pts)

\* Dato non più disponibile per Paese.

\*\* Donne in Comitato Direzione al 31/12/2018.

\*\*\* BNL 2018 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 2017 - 30 settembre 2018.

\*\*\*\*\* Stima interna.

## GESTIONE DEI RISCHI

Le nostre attività, al fine di mitigare i rischi, devono essere conformi alle policy e coerenti con gli obiettivi strategici; per questo Comitati dedicati ne assicurano la corretta gestione.

**Per mitigare i rischi socio-ambientali, applichiamo criteri di sostenibilità ai nostri processi del credito** attraverso l'adozione di politiche e strumenti per la valutazione CSR di un settore economico, di una società, di un'operazione.

La sostenibilità è inclusa formalmente nella politica di rischio di credito con valutazione in entrata in relazione (KYC). Adottiamo politiche di settore che definiscono criteri CSR che i clienti devono rispettare, andando oltre le norme di legge, su **10 settori sensibili ad elevato impatto sociale e ambientale**. 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.

Nel 2014, BNP Paribas ha avviato il consolidamento del dispositivo di identificazione e valutazione dei rischi denominato Risk Identification Project che fornisce una visione omogenea e coerente dei rischi nel Gruppo.

### 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



### RISK APPETITE FRAMEWORK

Il Risk Appetite Framework (RAF), applicato in tutto il Gruppo BNP Paribas, esprime per ciascuna tipologia di rischio il livello che nel Gruppo si è 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.

# Responsabilità economica

Condurre il nostro  
business in modo  
sostenibile per costruire  
un futuro migliore.

#positivebanking

## FINANZIARE L'ECONOMIA IN MODO ETICO

### TEMI PRIORITARI



### PERCHÈ SONO PRIORITARI?

Il rispetto delle regole e la correttezza negli affari costituiscono la base per una **relazione di fiducia duratura e solida con i nostri clienti**. La missione principale di BNL è soddisfare i bisogni dei suoi clienti, finanziando secondo i massimi standard etici, di integrità e sicurezza finanziaria, i progetti di individui e imprese, motori dello sviluppo economico e generatori di posti di lavoro. La Banca influenza direttamente l'economia attraverso la sua capacità di finanziamento e il modo in cui conduce gli affari. Ecco perchè, consapevole della propria responsabilità economica, BNL si impegna a finanziare progetti a impatto positivo, accompagnando con una nuova offerta di prodotti la transizione dei propri clienti verso un'economia più equa, inclusiva e sicura.

### GESTIONE DEI RISCHI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE (ESG)

In BNP Paribas e BNL abbiamo definito specifiche politiche di rischio, descritte nel capitolo Governance, 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.

### POLITICHE SETTORIALI

Le politiche settoriali, applicate in tutto il mondo, **coprono i settori considerati sensibili**, ovvero: difesa e sicurezza, energia nucleare, olio di palma e polpa di legno, energia elettrica da carbone, attività mineraria, agricoltura, tabacco, combustibili fossili non convenzionali, esplorazioni nell'Artico, lista beni esclusi. 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. Appositi criteri di CSR sono presenti nella politica specifica di credito per il Commercial Real Estate, Information Technology e per le Società Innovative. Il Gruppo ha inoltre stabilito una lista di 992 aziende che operano in settori sensibili e che non soddisfano standard sufficienti per instaurarvi una relazione commerciale. Di queste 857 sono escluse e 135 monitorate.

**205**  
(+50 vs 2017)  
transazioni  
esaminate secondo  
criteri ESG  
nel 2018 in BNL  
**15** rifiutate



**1.434**  
persone formate  
sulle politiche  
settoriali nel 2018

## POLITICHE SETTORIALI (segue)

### Politiche in ambito Corporate Social Responsibility

Temi	Azioni
<b>POLICY ORGANIZZAZIONE DELLA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN BNL E BPI</b>	Definiamo l'organizzazione della CSR in conformità al Gruppo e integriamo la CSR nei processi e nelle Funzioni di business
<b>POLITICA DIRITTI UMANI</b>	Rispettiamo i diritti umani in tutte le nostre attività e in tutti i rapporti con dipendenti, clienti e la comunità tutta
 <b>DIFESA E SICUREZZA</b>	Limitiamo la nostra attività in funzione del Paese di destinazione, tipologia di armi e controparti, andando oltre i limiti già previsti dalla legge
 <b>AGRICOLTURA</b>	Forniamo prodotti e servizi finanziari a progetti e aziende agricole impegnate in una gestione sostenibile e responsabile dell'attività
 <b>OLIO DI PALMA</b>	Selezioniamo le aziende che adottano le linee guida Roundtable o Sustainable Palm Oil (RSPO) e i più alti standard di sostenibilità
 <b>POLPA DI LEGNO</b>	Forniamo prodotti e servizi finanziari solo a quelle aziende che rispettino i più alti standard internazionali in tutta la filiera
 <b>ATTIVITÀ MINERARIA</b>	Sosteniamo le società e i progetti che operano in maniera responsabile in tutta la filiera
<b>POLITICHE SETTORIALI</b>  <b>CARBONE</b>	Non finanziamo e non investiamo più in nuove centrali a carbone in nessun Paese al mondo, inclusi quelli in via di sviluppo
 <b>ENERGIA NUCLEARE</b>	Verifichiamo che siano soddisfatti i requisiti in materia di sicurezza e produzione, di non proliferazione, protezione delle popolazioni e dell'ambiente
 <b>LISTA BENI ESCLUSI</b>	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
 <b>POLICY GAS E PETROLIO - NON CONVENZIONALI</b>	Non finanziamo e non investiamo in aziende che operano in gas e petrolio da fonti non convenzionali il cui sfruttamento comporta un elevato impatto ambientale. Non finanziamo esplorazioni nell'Artico
 <b>POSITION PAPER - TABACCO</b>	Non finanziamo e non investiamo nella filiera di produzione del Tabacco
<b>LISTE MONITORAGGIO ED ESCLUSIONE</b>	Identifichiamo le aziende che non rispettano i nostri standard attesi in materia socio-ambientale e con cui non desideriamo fare business
<b>GLI IMPEGNI DI BNL E DEL GRUPPO BNP PARIBAS VERSO L'AMBIENTE</b>	Abbiamo preso impegni concreti per la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico
<b>POLITICA E STRATEGIA DI CONTATTO CON LE ONG</b>	Gestiamo la relazione con le ONG in modo costruttivo e attraverso rigorosi processi interni

## INTEGRITÀ E ETICA NELLA CONDOTTA AZIENDALE

In BNL e in BNP Paribas ci impegniamo a costruire un futuro sostenibile basandoci sull'integrità e sull'etica. Ogni decisione è guidata da un **profondo senso di responsabilità etica** definita dal Codice di Condotta e da modelli interni che regolano la buona condotta aziendale. Nel Codice è esposta una chiara articolazione dei comportamenti accettabili e non.

### TUTELA DELLA PRIVACY

BNL ha definito un Modello che individua ruoli e responsabilità inerenti alla gestione del trattamento dei dati personali nell'operatività aziendale. Nel 2018, BNL ha realizzato un **Vademecum della Privacy GDPR** diffuso tramite la intranet a tutti i dipendenti.

### SICUREZZA E RISCHI INFORMATICI

BNL e le sue società del Gruppo, nel 2018 hanno intrapreso azioni per adeguare e migliorare i servizi erogati alla clientela e alle funzioni della Banca, **rafforzando i presidi di sicurezza IT e garantendo la mitigazione dei rischi informatici e cyber**. Nel 2018, per i dipendenti, sono stati organizzati i campionati di cyber security, strutturati in sessioni formative di video lezioni finalizzate a creare consapevolezza e a responsabilizzare su diversi temi

inerenti la sicurezza informatica, in una modalità di competizione a squadre.

### SICUREZZA FINANZIARIA: ANTIRICICLAGGIO E ANTITERRORISMO

In BNL per prevenire il rischio di attività criminali e terroristiche, applichiamo politiche specifiche, presidi di controllo interno, procedure per la valutazione del rischio di riciclaggio, del finanziamento del terrorismo e di violazione degli embarghi. Un'appendice sulla **Lotta alla Corruzione** è stata integrata nel Codice di Condotta.

Nel 2018 sono state esaminate 1.354 posizioni, di queste 1.314 sono state inoltrate all'Unità d'Informazione, di cui 99 relative all'uso anomalo delle carte di pagamento.

Anche nel 2018, Inspection Générale-Hub Italy nell'ambito della revisione interna sulle linee di business ha svolto **verifiche sull'antiriciclaggio** con l'obiettivo di valutare la conformità dei processi operativi agiti alle normative di riferimento, sia esterne che interne. Inoltre, le missioni di audit sono state condotte per verificare l'adeguatezza dei presidi e dei controlli posti in essere dalla Banca anche in osservanza del dispositivo di cui alla normativa "231/01".



“ Il nostro impegno è contribuire [...] a rendere il nostro mondo digitale un posto affidabile e sicuro. ”

Andrea Munari



[Leggi l'articolo](#)



# 12.738

persone formate sulla prevenzione della corruzione e del riciclaggio nel 2018

# 31.368

ore di formazione

## EMBARGHI E ARMAMENTI

Ci asteniamo da operazioni che coinvolgano persone o Paesi oggetto di sanzioni, adottate dalla UE e da altri Paesi o organismi internazionali. In merito alle **esportazioni, importazioni e transito di materiali di armamento**, nel 2018 è stata **aggiornata la politica settoriale sulla difesa e sicurezza**, estendendo il perimetro ad armi leggere, ai sistemi di sorveglianza passiva e attrezzature a carattere repressivo. Sono consentite operazioni con controparte nei Paesi OCSE e solo con controparti governative quando al di fuori dei Paesi OCSE.

## LOTTA ALLA CORRUZIONE

Il Gruppo BNP Paribas svolge l'attività di risk assessment presso tutte le sue Entità, individuando i rischi emergenti in materia di corruzione; BNL ha contribuito mappando i propri, connessi sia alle sue attività che a quelle delle Società rientranti nel suo perimetro, e avviando attività di sensibilizzazione su tali rischi. Nel 2018, nel Codice di Condotta è stata inserita una sezione dedicata alla lotta alla corruzione.

## ETICA PROFESSIONALE E CONFLITTI D'INTERESSE

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare il Codice di Condotta di BNP Paribas, i cui principi richiamano regole comportamentali anche per la prevenzione e la gestione delle situazioni dei conflitti di interesse. La Banca mantiene e aggiorna il suo quadro normativo e i sistemi di controllo, provvedendo a:

- individuare i conflitti di interesse;
- implementare e gestire sistemi di controlli;
- definire policy operative.

# 1.946

persone formate  
sul Codice di  
Condotta nel 2018

# 789

ore di formazione



## DISPOSITIVO DI ALLERTA ETICO

A seguito dell'aggiornamento della Policy Whistleblowing, BNL ha rafforzato il dispositivo di allerta etico, che consente ai dipendenti di **segnalare eventuali episodi di corruzione e violazione delle tematiche etiche**; tale rafforzamento prevede:

- una maggiore protezione per colui che effettua la segnalazione;
- la nomina di un referente Whistleblowing;
- l'ampliamento del perimetro di applicazione;
- maggiori informazioni sul canale di segnalazione.

Un servizio dedicato di Whistleblowing è previsto anche nel caso di violazione della Policy Diversity.

**Nel 2018 non sono pervenute segnalazioni di violazioni del Codice Etico/Deontologico o di irregolarità dei processi/procedure.**

## RISPETTO E POLITICA SUI DIRITTI UMANI

Ci impegniamo ad assicurare il rispetto dei diritti umani con una policy dedicata che tiene conto dei diritti umani nei nostri principi gestionali, nei processi operativi, e nelle interazioni con i principali portatori d'interessi. Riconosciamo inoltre i principi cardine del lavoro stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e il Gruppo BNP Paribas è membro del Global Compact delle



Nazioni Unite, basando il suo corpo normativo su tali principi.

Il rispetto dei diritti umani è parte integrante anche delle policy settoriali CSR di finanziamento e/o investimento in settori sensibili.

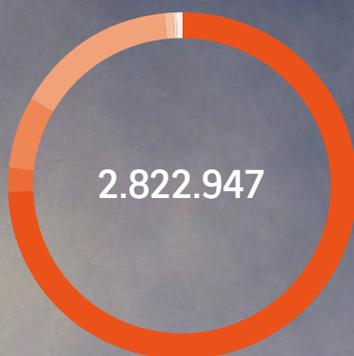
## CONTENZIOSO

Le cause più ricorrenti sono relative alla contestazione sugli interessi, all'offerta di servizi di investimento, all'errata operatività e negoziazione e/o pagamento di assegni. La durata dei giudizi è di difficile previsione, circa 2/4 anni per i giudizi in primo grado e un anno per i procedimenti cautelari. A fine 2018 i giudizi con petitum determinato e rischio di esborso probabile sono 479 pari a 823 milioni con un fondo rischi di 108 milioni (528 giudizi per 966 milioni nel 2017).

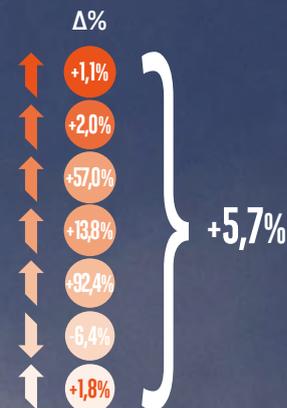
**BNL aderisce al Global Compact Network Italia**

## DATI ECONOMICI BNL + BPI

### Ripartizione dei clienti per aree di business

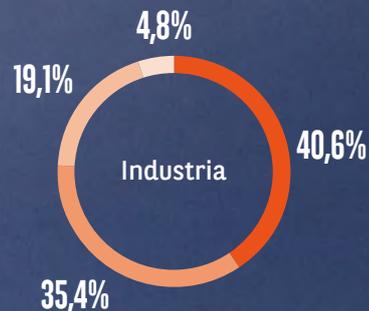
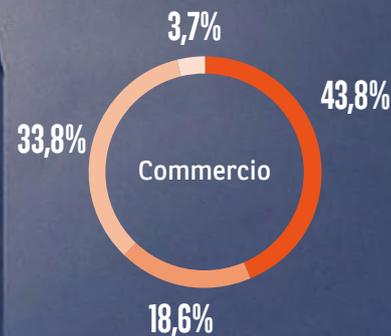


2.113.054	Individuals
58.355	Private
186.884	Small Business
421.193	Banca Digitale
24.275	Mercato Imprese
6.278	Pubblica Amministrazione
12.908	Clienti Corporate e Grandi clienti



### Ripartizione clienti Corporate e Grandi clienti suddivisi per area geografica e settore di attività

Nord-Ovest	38,8%
Nord-Est	28,0%
Centro	21,1%
Sud	12,1%



## SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Il nostro obiettivo è quello di diventare la Banca più consigliata dai dipendenti e dai clienti perché capace di sostenere realmente lo sviluppo della comunità presente e futura. Per questo, 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.

Nel 2018 la metodologia NPS implementata in BNL ha permesso di:

- **contattare** circa 950mila clienti Individuals, Small Business, Private, Imprese e Corporate;
- **raccogliere** oltre 166mila verbatim dei clienti;
- **coinvolgere** circa 5mila dipendenti per l'attività di ricontatto dei clienti "detrattori".

L'NPS non è solo un indice, ma una metodologia che si basa su 2 fasi principali:

- **L'Inner Loop** prevede il ricontatto entro le 48 ore dei clienti detrattori (0-6);
- **L'Outer Loop** prevede l'analisi delle problematiche rilevate dai clienti intervistati.

Indice di  
soddisfazione clienti

**9/10**

nel 2018 vs

**8,7/10** nel 2017



## Contestazioni

### Ripartizione contestazioni per prodotto - Retail e Corporate

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
CC/DR e servizi correlati	3.721	40%	3.698	39%
Monetica	924	10%	1.132	12%
Finanziamenti	3.352	36%	3.115	33%
Intermediazione finanziaria e polizze ramo vita	752	8%	812	9%
Altro	660	7%	611	7%
<b>TOTALE</b>	<b>9.409</b>	<b>100%</b>	<b>9.368</b>	<b>100%</b>

\* Dal 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni (reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni/accordi stragiudiziali), relative a tutta la clientela; nella categoria "Altro" sono ricompresi i prodotti assicurativi.

## INNOVAZIONE

L'innovazione è uno dei cardini della strategia aziendale sul quale la Banca sta investendo al fine di dare origine a **nuove opportunità commerciali**.

Consideriamo con particolare attenzione il settore dell'Innovation&HighTech, trasversale sia a settori industriali sia a settori più tradizionali che intraprendono percorsi di innovazione. BNL ha per questo creato ad inizio 2017 **tre Innovation Hub** (Milano, Bologna e Roma), centri di business con una particolare attenzione alle aziende innovative.



BNL negli anni ha stretto **importanti partnership** che l'hanno avvicinata al mondo dell'innovazione, come quella con Copernico, piattaforma di spazi e servizi per l'accelerazione del business attraverso soluzioni per lo smart working, o quella con Elite, programma internazionale del London Stock Exchange Group, per migliorare la visibilità e l'attrattività delle imprese mettendole in contatto con potenziali investitori. Inoltre, BNL è stata protagonista in diversi eventi dedicati all'innovazione come Wired Next Fest e Maker Faire.

Per favorire la formazione digitale, **BNL ha finanziato 4 borse di studio per studenti meritevoli del 3° e 4° anno delle scuole superiori** che vogliono approfondire i principali temi in ambito tecnologico e digital.



### Awards 2018



**WORLD FINANCE 2018**  
Premio Best Private Bank, Italy 2018



**PWM GLOBAL PRIVATE BANKING AWARDS 2018**  
Premio Best Private Bank, Italy 2018

**PRIVATE BANKING AWARDS 2018**  
Premio nella categoria "Banker Internazionale"

BNL ed Artigiancassa hanno ottenuto il **"Premio ABI per l'Innovazione"** per la valorizzazione di iniziative e progetti innovativi, applicati dalle banche a prodotti, servizi e modalità di interazione con i clienti. Inoltre, Artigiancassa ha vinto il "Premio dei Premi dell'innovazione" istituito su concessione del Presidente della Repubblica.

## PROCESSO DI TRASFORMAZIONE DIGITALE

Il processo di digitalizzazione della Banca ci pone come aggregatore di servizi innovativi dedicati al cliente. Per questo **BNL è stata nel 2018 la prima Banca certificata all'AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) a fornire ai propri clienti le credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) per accedere a tutti i servizi online di Pubblica Amministrazione**, garantendo l'identità del cliente.

**My BIZ** è l'app per smartphone dedicata alle aziende che consente all'imprenditore di svolgere in totale autonomia operazioni di daily banking, richiedere un finanziamento, visualizzare la propria situazione creditizia e ricevere assistenza online via chat, email e telefono.

**Le Agenzie della Banca puntano a diventare completamente paperless** (firma grafometrica, documenti digitalizzati, digital signage), modificando così la propria presenza fisica e diventando "sintesi" tra spazio fisico e digitale, e rimanendo punto di riferimento anche dei clienti più evoluti.

I benefici derivanti dalla digitalizzazione riguardano l'abbattimento di costi e consumi di carta e toner.

Altro passo importante della Banca verso la digitalizzazione è il progetto di **Robotica**, che valuta l'applicabilità dell'automazione di processi in ambito back office determinandone i possibili benefici nel contesto BNL. Tale automazione si presenta come la nuova rivoluzione informatica dei prossimi anni, per l'efficiamento delle strutture organizzative con una rilevante riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche dei clienti.

Nell'ambito dell'**intelligenza artificiale**, il 2019 sarà l'anno dedicato al consolidamento delle tecnologie e della loro applicazione su più larga scala. Per rimanere al passo in ambito tecnologico, è stato creato un osservatorio permanente dedicato alle evoluzioni tecnologiche in ambito automazione.

BNL mette inoltre a disposizione dei **clienti non udenti** l'app Padius che consente l'accesso ai servizi di assistenza telefonica attraverso l'uso delle tecnologie di riconoscimento e sintesi vocale.

“ Robotica e Intelligenza Artificiale un triplo vantaggio: per i clienti, per il settore, per le banche. ”

Andrea Munari



[Leggi l'articolo](#)



**Awards 2018**



Premio  
MF Innovazione  
Award 2018  
per l'app My Biz

per l'impegno e la ricerca di BNL e del Gruppo BNP Paribas nel mondo del digitale per i servizi dedicati al business



[Scopri il Tweet](#)



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL



## STARTUP INNOVATIVE

*Per BNL l'innovazione è leva di crescita e di competitività ed è essenziale, in questo contesto, il confronto con i diversi attori dell'ecosistema delle startup. Negli anni abbiamo sviluppato relazioni stabili ed accordi operativi con incubatori, acceleratori e startup. Le attività sviluppate insieme con i nostri partner fanno leva sulla connessione, contaminazione e valore per i clienti, per costruire con loro una relazione evoluta e possibilità di investimento. I nostri principali partner di questo ecosistema sono:*

**LUISS ENLABS:** uno dei principali acceleratori di imprese e un punto di riferimento a livello europeo nella creazione di impresa.

Tra le principali iniziative del 2018: **"START-UPeritivi"**, incontri informali con approccio Open Innovation tra le startup del network e la Banca; **"AI WorkLab"**, programma di incubazione sull'intelligenza artificiale; **"Magic Wand"**, programma di accelerazione per startup early stage, per lo sviluppo di soluzioni innovative su pagamenti, investimenti, piattaforme; **"Smart Lab"**, in cui giovani talenti sono chiamati a confrontarsi sulle metodologie dello startup approach e delle altre industry,

ripensando in quest'ottica all'offerta bancaria.

**DIGITAL MAGICS:** incubatore di startup innovative che crea e sviluppa programmi di Open Innovation per medie e grandi aziende ed offre supporto alle startup innovative. In partnership con Digital Magics, nel 2018 alcune società del Gruppo BNP Paribas Italia tra cui BNL hanno lanciato **MIA – Miss In Action:** il primo programma di accelerazione dedicato alle startup e alle PMI innovative italiane fondate da donne imprenditrici.

Nella settimana dedicata alla **Maratona Telethon**, BNL ha inoltre ospitato alcune startup con finalità sociali.

Per BNL è essenziale il confronto con i diversi attori dell'ecosistema delle startup

### I NUMERI DI LUISS ENLABS

**136**

Startup appartenenti al network

**1.561**

Posti di lavoro creati

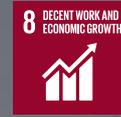
**66,5%**

Tasso di sopravvivenza delle startup del network



Scopri il Tweet 

## IMPRENDITORIA SOCIALE



# 110

realità finanziate  
nel 2018

**95,5** Mln di €

**+144%** vs il 2013

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

Dal 2013 sosteniamo il **progetto di Gruppo "Social Entrepreneurship"**, per accrescere il nostro impegno nell'imprenditorialità sociale. Per il quarto 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.

BNL nel 2018 ha **aderito alla Convenzione ABI-MISE-CDP Spa**, finalizzata alla diffusione ed al rafforzamento dell'economia sociale in Italia dando la possibilità ai suoi clienti qualificati come imprenditoria sociale, di richiedere un finanziamento agevolato, per realizzare progetti ad impatto socio-ambientale.

**BNL aderisce alla Social Impact Agenda per contribuire allo sviluppo in Italia dell'ecosistema degli investimenti ad impatto sociale e rafforzare il Terzo Settore e l'imprenditoria sociale**



Sportello Mutui - L'istruttoria in cinque giorni la promessa "sostenibile" BNL di Luisa Russo

pag. 1/1

Il Messaggero 22 novembre 2018

# Dossier

## Il Messaggero

### SPORTELLO MUTUI

## L'istruttoria in cinque giorni la promessa "sostenibile" Bnl

**L**a parola d'ordine è sempre "sostenibilità". In Bnl Bnp Paribas la sostenibilità economica e ambientale si declina anche attraverso i mutui per l'acquisto della casa. E' appena partita una nuova offerta dedicata a quanti vogliono scegliere una delle soluzioni di finanziamento immobiliare Bnl. «Sostenibilità per l'ambiente e sostenibilità per chi è interessato all'acquisto di un immobile - spiega Barbara Biviano, responsabile mutui e prestiti retail Bnl - e per il cliente sostenibilità vuol dire anche avere una risposta in tempi certi sulla fattibilità dell'operazione».

La Banca dà al cliente la possibilità di ricevere, in soli 5 giorni lavorativi dalla domanda di mutuo, la delibera creditizia con una risposta sulla sostenibilità del finanziamento scelto; un servizio particolarmente utile in un momento delicato come può essere l'acquisto di un immobile. Inoltre, a coloro che vogliono un mutuo per una casa in classe energetica A o B, viene offerto un anno gratuito di protezione casa e famiglia. Si tratta di una polizza, realizzata in collaborazione con Bnp Paribas Cardif, che tutela l'abitazione e chi ci vive dai principali rischi. L'iniziativa sarà valida per le domande di mutuo dall'ini-

zio della campagna fino al 30 marzo 2019, naturalmente una volta avvenuta la stipula.

E' la doppia sostenibilità di cui si parlava. «Penso sia importante ribadire l'offerta dei tempi certi come un elemento di qualificazione del nostro servizio - aggiunge Barbara Biviano - un servizio di consulenza che si propone di partire dal cliente, piuttosto che dall'immobile. In cinque giorni dalla presentazione dei documenti richiesti, anagrafici e reddituali, la banca formula la delibera creditizia, anche prima che il cliente abbia definito la ricerca dell'immobile da acquistare».



Sciogliere i dubbi della clientela in poco tempo vuol dire puntare sul servizio, prima e oltre l'erogazione del credito. Dopo il primo incontro in agenzia tutto può avvenire nell'area riservata del sito, nella quale si possono "uploadare" tutti i documenti richiesti, senza dover necessariamente tornare in agenzia. E' l'ulteriore sviluppo di una modalità digitale nella relazione con il cliente, che caratterizzerà l'impegno di Bnl e del Gruppo al 2020.

L.R.



## FINANZIAMENTI E INVESTIMENTI A IMPATTO POSITIVO

### INVESTIMENTI SOCIALMENTE RESPONSABILI

BNP Paribas è tra i leader mondiali negli Investimenti Socialmente Responsabili (SRI) con **€36,8 mld di asset** (+5% vs 2017). BNP Paribas Asset Management investe sin dal 1997 nel settore SRI e vanta 8 centri d'investimento ed oltre 50 professionisti specializzati nella gestione SRI.

L'offerta SRI conta al momento decine di fondi sulle classi di attivo. Inoltre, BNPP AM tiene conto dei criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni di investimento attinenti all'intera gamma dei fondi a gestione attiva, riducendo alcuni fattori di rischio e generando benefici sulle performance.

Le strategie SRI di BNPP AM si dividono in due grandi gruppi: **best-in-class**, che privilegiano i migliori emittenti in termini di pratiche ESG nei rispettivi settori d'attività, e **tematiche**, che consentono di investire in società le cui attività sono legate a specifici temi sociali e ambientali. La gamma di fondi tematici offerti permette agli investitori di esercitare un impatto positivo sui temi che ritengono prioritari, come:

- il **contrasto al cambiamento climatico** causato dalle attività dell'uomo, lo sviluppo delle energie rinnovabili e la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>;

- la **gestione delle risorse idriche**: migliorare il trattamento e la distribuzione dell'acqua per fornire una risorsa di qualità elevata al maggior numero di persone possibile; economizzare le risorse idriche nella fase di distribuzione e negli impieghi legati all'agricoltura, limitare l'inquinamento delle falde acquifere;
- l'**alimentazione sostenibile**: una produzione agricola responsabile, la riduzione delle fonti di inquinamento, la promozione di una alimentazione di qualità elevata;
- la **tutela dell'ambiente**: un'economia a basse emissioni di carbonio, la riduzione dei rifiuti, una maggiore tutela delle risorse idriche, delle pratiche agricole più ecologiche;
- lo **sviluppo umano**: un'alimentazione di qualità, l'accesso all'acqua potabile, il miglioramento delle condizioni minime di igiene, l'accesso alle cure mediche di base a prezzi accettabili, l'accesso all'istruzione e a forme di previdenza per la vecchiaia.

Nel 2018, anche con una **campagna di comunicazione multimediale dedicata agli Investimenti Socialmente Responsabili**, BNL ha ingaggiato concretamente i clienti, che indirizzano i propri risparmi verso settori e aziende che generano un impatto positivo.



**759** mln €  
raccolta SRI nel 2018  
Retail & Private  
di BNL



[Scopri il post](#) 

## FS7\* Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio sociale

Impieghi	2018 Operazioni nell'anno	
	Numero transazioni	Erogato (Mln €)
<b>Prodotti e servizi con finalità sociali</b>		
Linee di fido BNL all'Imprenditorialità Sociale	110	83,37 €
Leasing all'Imprenditorialità Sociale	9	1,49 €
Factoring all'Imprenditorialità Sociale	10	10,62 €
BNPP SMART INVESTOR PLUS Euronext Eurozone ESG Leaders 40 EW Decrement 5% 5Y	-	9,99 €
BNPP ATHENA PREMIUM MEMORY Euronext Eurozone ESG Leaders	-	7,74 €
Obbligazione WB - IBRD a 5y su indice Solactive Human Capital World in USD	-	22,92 €
BNP PARIBAS L1 SMaRT FOOD	-	24,51 €
BNP PARIBAS L1 DIVERSIFIED WORLD BALANCED	-	107,89 €
BNP PARIBAS L1 DIVERSIFIED WORLD GROWTH	-	65,24 €
PP Adottami	13	0,29 €
PP Futuriamo	3	0,03 €
PP Scuola Più/W lo Sport	148	0,21 €
PP Solidarietà Individuals	23	0,43 €
Sospensioni rata per finalità sociale - Individuals	5.049	-
Sospensioni rata per finalità sociale - Small business/Imprese	123	-
<b>TOTALE</b>	<b>5.488</b>	<b>334,74 €</b>

## FS8\* Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio ambientale

Impieghi	2018 Operazioni nell'anno	
	Numero transazioni	Erogato (Mln €)
<b>Prodotti e servizi con finalità ambientali</b>		
Structured Finance	5	98,48 €
BNPP 90% Protezione Solactive Sustainable Goals Europe Index 6Y	-	9,99 €
PROTECTION 90% SOLEACTIVE 6Y	-	9,80 €
BNPP COUPON LOCKER Euronext Eurozone Energy Transition Leaders 50 EW Decrement 5% 4Y	-	9,02 €
FundQuest EthisWorld	-	75,68 €
BNP PARIBAS AQUA [Classic, C]	-	224,82 €
BNP PARIBAS L1 SUSTAINABLE ACTIVE STABILITY	-	61,24 €
THEAM QUANT EQUITY EUROPE CLIMATE CARE	-	17,56 €
THEAM QUANT EQUITY EUROPE CLIMATE CARE PROTECTION 90%	-	55,20 €
PARVEST GLOBAL ENVIRONMENT	-	11,42 €
PARVEST GREEN BOND	-	25,49 €
Polizza BNL PowerYOUUnit	-	118,51 €
BNL Green Imprese/Agrario	21	39,80 €
PP Green - Individuals	112	2,70 €
<b>TOTALE</b>	<b>138</b>	<b>759,71 €</b>

\* Per l'informazione comparata vedi allegati tecnici a pag. 93.

## POSITIVE INCENTIVE LOANS

Accompagnamo le aziende nel cambiamento con nuove linee di credito "ESG Loans" o "Positive Incentive Loans" che introducono un meccanismo premiante legato al raggiungimento di obiettivi specifici ambientali, sociali e di governance (ESG).

Nel 2018 sono stati sottoscritti contratti con:

- **Gruppo Hera** - BNP Paribas Italia è partner per una linea di credito denominata "Esg Linked RCF Facility". Gli obiettivi di sostenibilità riguardano riduzioni dell'impronta di carbonio dalla produzione di energia, efficienza energetica e miglioramenti nella raccolta differenziata.
- **ERG S.p.A.** - ha sottoscritto con BNL un contratto di finanziamento fino a €120 mln con l'obiettivo di evitare 16 milioni di tonnellate di CO<sub>2</sub>.
- **Terna** - BNP Paribas Joint Mandated Lead Arrangers e coordinatore di sostenibilità per la Revolving Credit Facility.

Anche il **Fondo Pensioni** della Banca integra i criteri ESG nell'individuazione delle società in cui investire; ed è il team di sustainability research di BNP Paribas Asset Management che, in qualità di advisor, fornisce al Fondo Pensioni una lista di società investibili all'interno degli indici di benchmark di riferimento.

## GREEN BOND

### BNP Paribas è tra i primi tre attori mondiali nelle emissioni dei green bond

(oltre 7,4 mld di sustainable loans, di cui 6,3 mld di green bonds), titoli di debito associati al finanziamento di progetti ad impatto ambientale positivo, quali: energie rinnovabili, gestione sostenibile dei rifiuti e delle risorse idriche, tutela della biodiversità, efficientamento energetico.

In Italia nel 2018 sono stati emessi 2 green bond per Enel e Terna.



Scopri il post



## PRESTITI GREEN

### Finanziamento "BNL Green Famiglie"

Prestito dedicato alle famiglie con un finanziamento del 100% delle spese sostenute per l'efficienza energetica della casa (compresa la sostituzione di apparecchi, l'installazione di nuove caldaie, pannelli solari, ecc.) fino ad un massimo di 100.000 € e rimborso fino a 10 anni.

### Finanziamento "BNL Green Aziende"

Prestito dedicato alle imprese con la possibilità di ridurre il costo della bolletta e di produrre autonomamente tutta l'energia di cui si ha bisogno.

Nel 2018 il Fondo Pensioni di BNL è tra i 5 miglior fondi pensione europei dell'IPE (Investment & Pensions Europe) Awards nella categoria ESG

SEGUE >

BNL mette a disposizione delle aziende il "Green Desk", fornendo consulenza tecnica e finanziaria e check-up energetici.

Questo tipo di prestito è dedicato anche alle aziende agricole, per integrare i principali redditi agricoli, valorizzando la produzione di energia elettrica da impianti a biomassa di origine agricola/forestale, da pannelli fotovoltaici, da impianti minieolici o idroelettrici.

### Finanziamento "BNL Green Condomini"

Prestito dedicato ai condomini con un finanziamento fino al 100% delle spese sostenute per l'efficienza energetica del condominio. Anche per gli amministratori condominiali, BNL mette a disposizione il "Green Desk".

Nel 2019 verrà rafforzata la comunicazione sull'efficienza energetica per sensibilizzare maggiormente i clienti sui nostri prodotti green, e sarà istituita una partnership che consentirà ai clienti di pianificare autonomamente la riqualificazione energetica degli edifici, ottimizzando costi/benefici.

### Mutuo Green

Nel 2018 BNL ha aderito al programma pilota EEM (Energy Efficient Mortgages) degli oltre 40 istituti europei che nel 2019 lanceranno sul mercato UE i finanziamenti "verdi" per ristrutturazioni e acquisti di abitazioni. L'iniziativa ha come obiettivo quello di fornire un meccanismo di finanziamento ipotecario in base al quale i mutuatari sono incentivati a migliorare l'efficienza energetica delle loro proprietà, o ad acquistare

proprietà ad alta efficienza energetica a condizioni finanziarie favorevoli.

### Mutuo Classe Energetica A o B

Nel 2018 è stata lanciata una nuova offerta dedicata ai mutui per l'acquisto della casa. BNL dà al cliente la possibilità di ricevere, in soli 5 giorni lavorativi dalla domanda di mutuo, la delibera creditizia con una risposta sulla sostenibilità del finanziamento scelto. Inoltre, a coloro che richiedono un mutuo per una casa di classe energetica A o B, viene offerto un anno gratuito di protezione casa e famiglia.

## ACQUISTI SOSTENIBILI

La politica di gestione degli acquisti prevede la valutazione dei fornitori non solo secondo criteri tecnico-economici, ma anche considerando parametri legati alla CSR. A questi criteri viene dato un peso minimo del 5% nel complessivo dei parametri di valutazione del fornitore. Ogni fornitore sottoscrivendo il contratto con BNL, viene valutato secondo la politica "rischi intermediari" e aderisce al Codice di Condotta, oltre che alle clausole vincolanti in tema di tutela di diritti umani, di politiche ambientali e sociali. Nel 2018 non si registrano cambiamenti significativi nella catena di fornitura. Vengono favoriti acquisti sostenibili come: carta, materiali consumabili, energia da fonti rinnovabili, e vengono incentivati acquisti da imprese sociali.

BNL aderisce al **Codice Italiano Pagamenti Responsabili (CPR)**, lanciato da Assolombarda con l'obiettivo di rispettare i tempi di pagamento pattuiti con i propri fornitori, corrispondenti a 62 giorni.



Scopri il Tweet



**277.000** €  
totale acquisti  
da imprese sociali  
nel 2018



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

## DETERMINAZIONE E DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

Il valore economico aggiunto direttamente generato dall'operatività di intermediazione e dai servizi resi dal Gruppo si è attestato a 2.096 milioni di euro ed è stato distribuito ai diversi stakeholder per 1.592 milioni, di cui **14 milioni (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).

**2.096** mln €  
valore economico  
direttamente generato

### Valore economico generato e distribuito (mln €)

	2017		2018	
Valore economico direttamente generato	1.931	100,00%	<b>2.096</b>	<b>100,00%</b>
Valore economico distribuito	1.577	81,70%	<b>1.592</b>	<b>76,00%</b>
Ai dipendenti	955	49,50%	<b>982</b>	<b>46,90%</b>
Ai fornitori	513	26,60%	<b>568</b>	<b>27,10%</b>
Ai terzi	-	0,00%	-	<b>0,00%</b>
Agli azionisti	-	0,00%	-	<b>0,00%</b>
Al settore pubblico centrale e periferico	96	5,00%	<b>28</b>	<b>1,30%</b>
Alla collettività	13	0,70%	<b>14</b>	<b>0,70%</b>
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>354</b>	<b>18,30%</b>	<b>504</b>	<b>24,00%</b>



# Responsabilità come datore di lavoro

Ingaggiare e motivare  
le nostre persone per  
garantire l'eccellenza  
del servizio.

#positivebanking

## FAVORIRE LO SVILUPPO E L'IMPEGNO DELLE NOSTRE PERSONE

### TEMI PRIORITARI

Tutela  
del  
lavoro

Formazione e  
sviluppo delle  
competenze

Diversità e  
Inclusione

Welfare

### PERCHÈ SONO PRIORITARI?

Siamo consapevoli che per offrire il miglior servizio ai clienti occorre **attrarre e mantenere i talenti**, fornendogli una formazione mirata e continua che soddisfi tanto gli standard di servizio quanto la crescita delle competenze dei dipendenti stessi. **Sia il loro benessere che la valorizzazione della diversità sono due aspetti determinanti** che impattano positivamente anche all'esterno nella relazione con i clienti ed è per questo che garantiamo i migliori servizi di conciliazione vita privata-lavorativa e la tutela del lavoro.

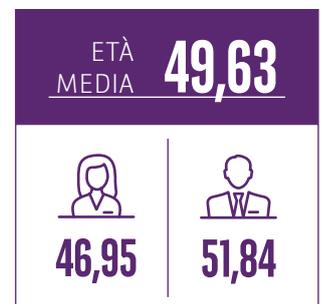
### PREVENIRE I RISCHI RISORSE UMANE

Per prevenire i rischi legati alle risorse umane i dipendenti devono agire in conformità al **Codice di Condotta**. Nel processo di selezione la Banca deve trattare equamente i candidati, giudicando competenze e capacità definite oggettivamente e assicurando pari opportunità. I dipendenti devono rifiutare ogni forma di discriminazione, vessazione e molestia nei confronti di altri dipendenti, clienti o di qualsiasi altra persona in relazione con il Gruppo

BNP Paribas. Consideriamo la sicurezza sul posto di lavoro come un punto di forza fondamentale e ogni dipendente ha la responsabilità di favorirla e rispettare la policy di Gruppo.

### POLITICHE RISORSE UMANE

La nostra responsabilità come datore di lavoro passa attraverso specifiche politiche di Risorse Umane che hanno l'obiettivo di prevenire il rischio di discriminazione o disparità di trattamento o molestie, e assicurare un ambiente di lavoro positivo dove tutti i collaboratori sono trattati con rispetto ed equità. A tal proposito BNL ha emanto le Policy Diritti Umani, Molestie Sessuali e Diversity.

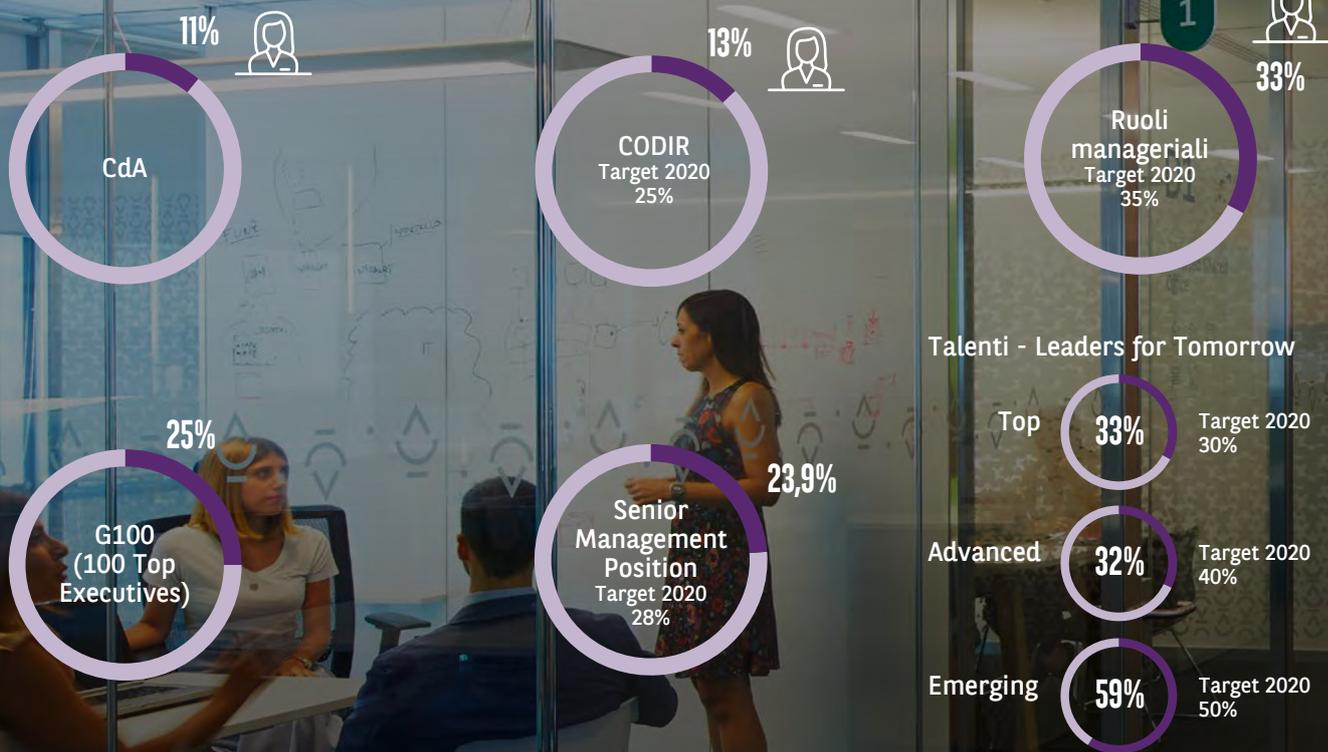


### Composizione organico

Donne Uomini



### Parità di genere



\* Il numero fa riferimento al totale organico al 31.12.2018 che considera il personale cessato nel corso dell'anno. Tale numero è difforme rispetto al dato riportato nel documento Relazione sulla Gestione 2018 in quanto quest'ultima considera in organico anche i dipendenti cessati nell'ultimo giorno dell'anno. Inoltre, il calcolo fa riferimento a quanto previsto dalla Circolare 262 della Banca d'Italia per quanto concerne le modalità di calcolo del personale distaccato.

## TUTELA DEL LAVORO

### RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel 2018 sono stati sottoscritti **31 accordi con le Organizzazioni Sindacali** incentrati principalmente su:

- l'accordo sulla fusione per incorporazione di BPI in BNL;
- il trasferimento di rami d'azienda da BNL a IFITALIA S.p.A.;
- la riorganizzazione della Banca.

Per l'accordo sulla riorganizzazione, BNL ha posto grande **attenzione sulle politiche di welfare aziendale** per una migliore conciliazione tra vita privata e lavorativa. Contestualmente alla firma dell'accordo in questione sono stati infatti siglati specifici verbali tra cui quelli su: Flexible working, Salute e sicurezza e Nuovo sistema di valutazione professionale.

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 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.

### SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

BNL presta grande attenzione alla salute e sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro, adottando un Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro, in coerenza alle Linee Guida UNI INAIL 2001, attestato conforme da un ente di certificazione esterno. Nel 2018 sono state monitorate 174 sedi su 770.

Dal 2009 è stato applicato quanto previsto dall'accordo sulla "Sicurezza" sottoscritto con le OO.SS. relativamente all'assistenza psicologica del personale coinvolto in eventi criminosi. Le 4 rapine del 2018 hanno visto l'intervento di personale specializzato a sostegno dei dipendenti.

A supporto del personale è sempre attivo il Centro d'ascolto che nel 2018 ha ricevuto 84 chiamate.

Nel 2018 sono state effettuate 2.606 visite di Sorveglianza Sanitaria.

**100%**  
dei dipendenti coperti  
da accordi collettivi



## FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

BNL punta sulla formazione e sulla mobilità interna per promuovere lo sviluppo di competenze trasversali.

Nel 2018 è stato strutturato un **nuovo processo di mobilità interna** con l'obiettivo di rispondere in modo concreto alle aspirazioni di sviluppo professionale di ogni dipendente a seguito di quanto emerso dalla GPS (Global People Survey). Per gestire al meglio la mobilità è stata lanciata la piattaforma "My Mobility" in occasione dei Mobility Days, a cui hanno partecipato 1.000 dipendenti.

Per quanto riguarda i **giovani di talento** i programmi di sviluppo includono una formazione mirata, azioni volte ad incrementare il network e programmi di scambio internazionali.

Inoltre, quest'anno, è stato implementato il **nuovo tool "About Me", nato per aumentare la conoscenza reciproca tra i dipendenti e l'azienda**, e per gestire in modo semplice il percorso di sviluppo professionale e di accrescimento delle competenze, dare e ricevere feedback.



“Un'azienda deve valorizzare prima di tutto le competenze interne attraverso l'offerta di esperienze diversificate.”

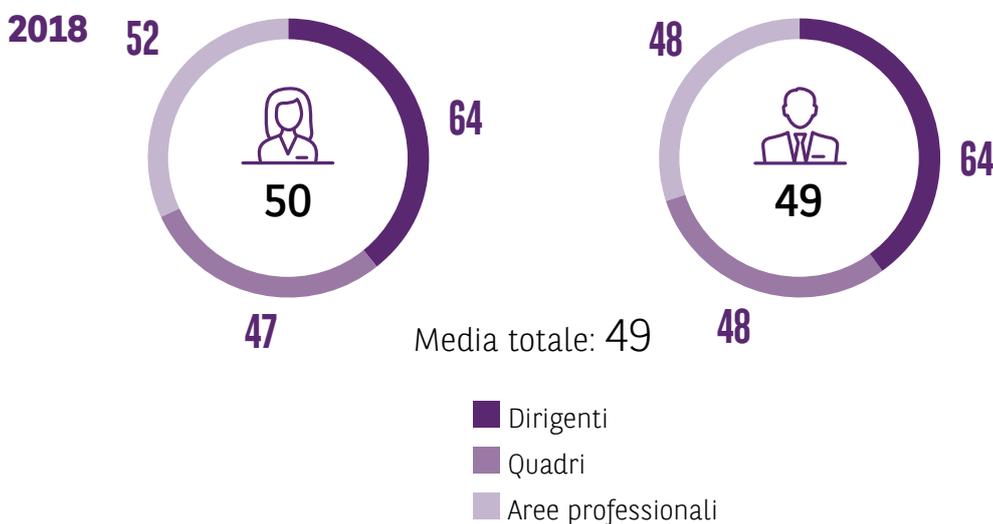
Andrea Munari



[Leggi l'articolo](#)



### Ore di formazione per inquadramento e genere



**49** ore medie di formazione per dipendente nel 2018 (+36% vs 2017)



64 eventi

23 università italiane

4.000 studenti

## I GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO

BNL e il Gruppo BNP Paribas sono stati confermati anche per il 2018 **fra le migliori aziende nel mondo per le politiche di gestione delle Risorse Umane** rispettivamente con la certificazione TopEmployer Italy 2018 e TopEmployer Europe 2018. La certificazione viene rilasciata alle aziende che raggiungono livelli di eccellenza in ambito HR, dopo un processo di valutazione che prevede l'analisi di tutti i contesti e aree tematiche correlate alle condizioni di lavoro.

**BNL è al terzo posto tra le banche italiane in cui i giovani vorrebbero lavorare.** Emerge dal sondaggio "The Most Attractive Employers in Italy" di Universum, società di consulenza strategica che ha preso in considerazione il parere di oltre 40.600 studenti provenienti da 44 differenti università italiane nel periodo che va da novembre 2017 ad aprile 2018.

Sempre secondo il sondaggio, BNL è anche nella Top 30 tra le "Most Attractive Employers 2018" nel settore business.

Per individuare i giovani di talento ed introdurli al mondo del lavoro, BNL porta avanti diverse iniziative: ad esempio, il **Recruiting Day**, 1 edizione nel 2018, è un modello di recruiting che prevede un iter abbreviato e consente ai partecipanti di vivere in prima persona il contesto aziendale in cui potrebbero entrare.

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. Nel 2018 sono stati organizzati 3 eventi OrientaMente by BNL.

Awards 2018



Scopri il post



Bnl: workshop e talk per il tour dell'inclusione [Redazione del Sole24ore.com](#)

Il Sole 24 Ore 16 ottobre 2018

pag. 1/1

# Il Sole 24 ORE

SETTE CITTÀ COINVOLTE

## Bnl: workshop e talk per il tour dell'inclusione

Il rispetto della diversità in abito lavorativo e sociale. È il tema portante di "Diversity & Inclusion Week", format ideato dal Gruppo Bnp Paribas per diffondere sempre di più, a livello globale, i valori dell'inclusione. Una settimana per parlare del «linguaggio comune dell'integrazione». #DiWeek2018

«In Bnp Paribas diversità significa unicità», ha sottolineato Andrea Munari, amministratore delegato di Bnl e responsabile di Bnp Paribas Italia. «Nel nostro Gruppo, in cui lavorano oltre 198 mila persone in più di 70 paesi - ha spiegato - si incontrano e si confrontano quotidianamente molteplici esperienze professionali e umane, creando un ambiente ricco e diversificato grazie alle peculiarità di ognuno». La Diversity & Inclusion Week «serve a sensibilizzare tutti noi sul fatto che la vita è sempre più globale in un mondo aperto a continui cambiamenti, dove non ci possono essere barriere ma piuttosto ponti che ci aiutano a creare legami forti e di valore».

Le città del tour dell'inclusione sono Roma, Milano, Napoli, Firenze, Torino, Bari e Pescara. Previsti workshop, talk, incontri e momenti di formazione con ospiti di eccezione. Molti gli eventi: laboratori dedicati alla valorizzazione delle diversità attraverso la danza e le espressioni del corpo o anche grazie alla multiculturalità del cibo, alla varietà degli abbigliamenti, alle letture, specialmente quelle per i più piccoli; approfondimenti sugli unconscious bias, per comprendere il funzionamento del nostro sistema cognitivo nella formazione dei giudizi, nelle scelte e valutazioni. Ed ancora, spazio a rappresentazioni teatrali ed ogni altra forma di comunicazione per conoscere le "parole ostili", quelle che respingono l'altro e lo allontanano.

## DIVERSITÀ E INCLUSIONE

### PARI OPPORTUNITÀ

In un mondo che sta cambiando velocemente, dal punto di vista demografico, sociale e tecnologico, **promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi la diversità delle proprie persone e ne faciliti l'inclusione aiuta a servire meglio i nostri clienti**, valorizzare le competenze interne e migliorare il clima aziendale.

La discriminazione è stata definita uno dei principali rischi operativi dal Gruppo BNP Paribas e per questo è stata inserita negli impegni di CSR, al fine di valorizzare le nostre persone rispettando tutte le differenze. Per concretizzare la nostra strategia di Diversity Management abbiamo emanato una **politica sulla diversità** in azienda, che prevede anche dei Comitati locali e di Gruppo che garantiscono la coerenza tra le azioni locali e la strategia di Diversity di Gruppo. Inoltre, già da diversi anni, BNL ha uniformato il trattamento in termini di permissività e benefit per le coppie di fatto e per le unioni civili e esteso il congedo straordinario retribuito per il padre lavoratore a 10 giorni entro il primo mese di vita del bambino.

Le iniziative del 2018 hanno contribuito ad incrementare la percezione positiva delle azioni aziendali, riscontrata nell'analisi di clima interno (GPS) con +2 pts % rispetto al 2017.

Per il terzo anno consecutivo BNL ha organizzato la **Diversity&Inclusion Week**, una settimana di appuntamenti sulla

valorizzazione e inclusione della diversità sul posto di lavoro.

Nel 2018 sono stati **formati più di 300 manager sui pregiudizi inconsci** con l'obiettivo di rendere le persone più consapevoli e migliorare le capacità di collaborazione e inclusione lavorativa.

Inoltre, BNL ha erogato una **borsa di studio per il Master in Gender Equality&Diversity Management** della Fondazione Giacomo Brodolini.

#### Partnership



**Valore D**  
per sostenere la leadership femminile in azienda.



**Parks Liberi e Uguali**  
per creare ambienti di lavoro inclusivi per tutti indipendentemente dall'orientamento sessuale o identità di genere.

#### Network interni



**MixCity Italy**  
nell'ambito della diversità di genere.  
*800 iscritti*



**BNP Paribas Pride Italia** nell'ambito della diversità LGBTI.  
*250 iscritti*



**WeGenerations Italy** nell'ambito del dialogo intergenerazionale.  
*20 iscritti*



Figure dedicate alla Diversity:

Diversity Officer e Diversity Advisor con il compito di gestire e monitorare le attività di Diversity

“La diversità crea valore. Anche economico, non esclusivamente culturale.”

Andrea Munari



[Leggi l'articolo](#)



[Scopri il Tweet](#)



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

## Attività 2018 sulla diversità

### Genere

- Lancio programmi di mix mentoring: 40 dipendenti coinvolti
- Eventi e percorsi di sviluppo con Valore D

### Età

- Lancio network WeGenerations Italy
- Contributo alla ricerca "Talenti senza età" dell'Università Cattolica di Milano

### LGBTI

- Organizzazione della LGBT Global Conference BNPP Pride
- Rinnovo partnership Parks-Liberi e Uguali ed eventi sul linguaggio inclusivo

### Disabilità

- Tavolo di lavoro trasversale con Direzione Risorse Umane, IT e Immobiliare per soluzioni innovative sull'accessibilità di strumenti e spazi
- Laboratori esperienziali e formazione ad hoc per dipendenti disabili

### Multiculturalità

- Borse di studio InterCultura per gli scambi culturali dedicate ai figli dei dipendenti
- Programma Learn from Each Other per i talenti di tutto il Gruppo

## 3ª edizione Diversity&Inclusion Week in Italia



**25**  
eventi



**+700**  
partecipanti



**7**  
città



**+1.300**  
interazioni  
social



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

## WELFARE

In BNL prestiamo da sempre grande attenzione ai bisogni delle nostre persone, riconoscendo ai dipendenti un piano welfare di natura socio-assistenziale.

In linea con tale approccio, sono stati introdotti **benefit aziendali** che **rafforzano il senso di appartenenza** dei nostri dipendenti, migliorandone il benessere aziendale collettivo e offrendo servizi tipici del welfare pubblico: sanità, pensione, istruzione.

## NUOVI MODI DI LAVORARE

Nel 2018 è proseguito il **Programma Smart Bank**, finalizzato a far evolvere i nostri modelli di servizio e i processi, favorendo modalità flessibili di lavoro all'interno e fuori dalle sedi della Banca.

Il programma agisce su 3 componenti:

- **l'evoluzione delle tecnologie (Smart Tech)**, con oltre il 90% dei dipendenti che usa un device telefonico mobile e circa il 70% che ha un pc portatile;
- **il cambiamento degli spazi di lavoro (Smart Space)**, nelle sedi territoriali gli spazi sono flessibili con la condivisione di desk e aree di lavoro;
- **l'estensione di una nuova modalità di lavoro (Smart Working)**, i dipendenti lavorano un giorno a settimana da casa o da una sede diversa da quella abituale. Nel 2018 i dipendenti che ne hanno usufruito sono passati da circa 2.000 a 3.640, con un aumento dell'80%. Oltre il 90% dei dipendenti ha valutato molto positivamente l'iniziativa dello Smart Working.

**3.640** dipendenti  
hanno usufruito  
dello Smart Working



## SERVIZI AZIENDALI INTERNI

Nel 2018 è stato inaugurato il **nuovo asilo nido** nella sede centrale di Roma *Orizzonte* EUROPA che accoglie fino a 60 bambini tra figli di dipendenti ed esterni. Altri spazi che rendono il posto di lavoro accogliente sono: ristorante aziendale e bar, palestra, ambulatorio medico, auditorium, centro di formazione.

Inoltre, **le sedi BNL accolgono i figli dei dipendenti** nell'ambito dell'iniziativa del Corriere della Sera *"Bimbi in Ufficio"*. Nel 2018 sono state organizzate due giornate di eventi presso le sedi di Direzione di Roma e Milano che hanno coinvolto, con il supporto di Dynamo Accademy, circa 1.000 bambini e ragazzi fino ai 18 anni.

Anche nel 2018 **BNL ha premiato i figli dei dipendenti sponsorizzando 8 borse di studio estive e 2 annuali**. Tali borse hanno dato loro l'opportunità di vivere un'esperienza all'estero presso una scuola locale.

## CASSA SANITARIA DEL PERSONALE DELLE SOCIETÀ DEI GRUPPI BNL E BNP PARIBAS ITALIA

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 agevolare la fruizione delle prestazioni** ed è amministrata da un Comitato di Gestione paritetico, previsto dalle norme statutarie della Cassa, costituito da 12 componenti, dei quali: 6 nominati dalla Banca e 6 eletti dall'Assemblea fra gli iscritti.

Il 2018 è stato per la Cassa un anno molto importante sia in termini di **miglioramento delle coperture assicurative**, sia in termini di facilitazione dell'accesso alle informazioni per il corretto utilizzo delle stesse.

Nel 2018 donati giornalmente 50 pasti eccedenti della mensa ad una parrocchia di quartiere

**4** ambulatori  
con **13.475**  
prestazioni erogate

Cassa sanitaria

**35.486**  
totale beneficiari

**2,06**  
media familiari  
per titolare



Scopri il post



**2** Asili Nido

**106** bimbi in totale

## FONDO PENSIONI

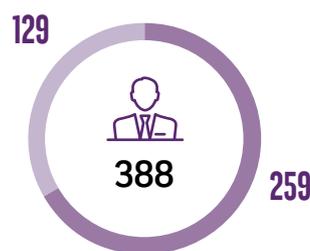
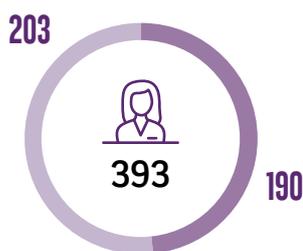
Nell'ambito del welfare aziendale, ha rilevanza la costruzione, presso il Fondo Pensioni, di una posizione previdenziale aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria, finalizzata all'erogazione di una rendita pensionistica integrativa.

La posizione di ciascun iscritto si alimenta del **contributo del datore di lavoro** - nel 2018 pari al 4,2% della retribuzione annua lorda - e del **contributo del lavoratore**, pari al 2% della retribuzione annua lorda.

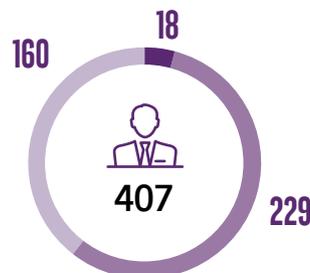
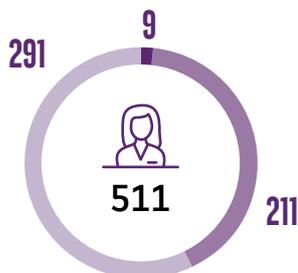
Viene data, inoltre, agli aderenti la **possibilità di iscrivere al Fondo Pensioni i propri familiari fiscalmente a carico** estendendo, così, a loro i vantaggi legati alla partecipazione e consentendo al dipendente di dedurre fiscalmente i versamenti effettuati sulla posizione del familiare.

### Promozioni del personale

#### 2017



#### 2018



### FONDO PENSIONI

# 12.860

totali iscritti

# 972

n. familiari  
fiscalmente a carico

#### Percentuale donne per inquadramento professionale

	2017	2018
Dirigenti	16%	<b>18%</b>
Quadri	35%	<b>35%</b>
Aree professionali	56%	<b>56%</b>

■ Dirigenti (nel 2017 0 promozioni)  
■ Quadri  
■ Aree professionali

# Responsabilità verso la comunità

## Contribuire allo sviluppo del Territorio sostenendo le realtà locali e nazionali.

#positivebanking

## ESSERE UN PROTAGONISTA IMPEGNATO DELLA SOCIETÀ

### TEMI PRIORITARI

Inclusione  
finanziaria

Contributo  
alla  
Comunità

### PERCHÈ SONO PRIORITARI?

Vogliamo essere **promotori del cambiamento** nella comunità in cui operiamo, posizionandoci **vicino ai bisogni della Collettività e del Territorio**. Gli stakeholder riconoscono la Banca come uno degli attori chiave per generare valore nella comunità attraverso partnership strategiche, sponsorizzazioni e liberalità.

Oggi aumentano le disuguaglianze economiche e sociali, rendendo più stringenti problematiche quali la povertà e l'esclusione sociale. Il contesto italiano attuale porta necessariamente BNL a impegnarsi in interventi mirati per la Comunità con donazioni e sponsorizzazioni a tutela del patrimonio artistico, culturale e sociale del Paese.

Adottiamo un nuovo modello di inclusione finanziaria offrendo diverse forme di credito per accompagnare le persone nei loro progetti di vita.

### RISCHI E POLITICHE DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON LE ONG

Per combinare il dialogo costruttivo con le advocacy ONG (Organizzazioni Non Governative che agiscono e comunicano attivamente su temi di rilievo per influenzare l'opinione pubblica) con una prudente gestione dei rischi di immagine e reputazione, **adottiamo una politica specifica** che determina regole, responsabilità e processi.

### Accesso ai servizi finanziari

**3.295** crediti autorizzati PerMicro

**300** sospensioni rata mutuo per calamità naturali

**180** prestiti per studenti

**30.000** clienti under 30 Hello Bank (zero costi sul c/c)



## INCLUSIONE FINANZIARIA

### MICROCREDITO

BNL dal 2011 è il principale azionista e partner industriale di **PerMicro**, la più importante società di microcredito in Italia che opera con una chiara mission di inclusione sociale. Il microcredito permette di erogare prestiti di piccolo importo a privati e ad imprese che non riescono ad accedere al credito tradizionale per la mancanza di garanzie reali o per l'assenza di una "storia creditizia". Nell'ambito dei servizi accessori che PerMicro offre, a corredo dei finanziamenti alle imprese, vi è il mentoring: un importante strumento di accompagnamento all'impresa sia nella fase precedente all'erogazione del finanziamento, attraverso la redazione di un business plan, che nella fase successiva, attraverso un monitoraggio dell'andamento dell'impresa.

Secondo uno studio sull'impatto sociale generato da PerMicro, condotto dal centro Tiresia del Politecnico di Milano, **il microcredito rappresenta una reale forma di inclusione finanziaria poiché dopo 8 anni il 90% dei clienti supportati è**

**ancora attivo nel business**, 2 imprese su 3 hanno assunto almeno una persona e il 38% degli imprenditori ha avuto accesso a finanziamenti tradizionali dopo il prestito PerMicro. Nel periodo analizzato, circa 700 imprenditori e più di 2.700 famiglie sono passati da essere non bancabili a bancabili in seguito all'erogazione di un microcredito da parte di PerMicro, e ai servizi di monitoraggio e assistenza.

### SOCIAL PERFORMANCE AUDIT PER MICROFINANCE

Il Gruppo ha ideato il programma "Social Performance Audit" **dedicato ai talenti BNP Paribas nel mondo** per sviluppare competenze trasversali e sensibilità verso tematiche sociali. Il programma dà l'opportunità ai talenti di effettuare un social audit negli istituti di microfinanza per misurare i risultati raggiunti. Nel 2018, dall'Italia sono stati selezionati 4 dipendenti BNL che hanno partecipato a missioni in India, Colombia e Malawi, e Inghilterra.



**152,5** Mln €  
totale microcrediti erogati di cui  
**27,3 Mln € nel 2018**  
a fronte di 3.295 finanziamenti

**7** PerMicro Point nelle agenzie BNL.



## ARTIGIANCASSA: SOSTEGNO ALLE IMPRESE COLPITE DAL SISMA

La Regione Lazio ha costituito una Sezione Speciale Liquidità Sisma del Fondo Regionale per il microcredito e la microfinanza, dedicata all'erogazione di **finanziamenti a tasso zero di importo fino a €10.000** rivolto alle imprese operanti nei 15 Comuni del Lazio dell'Area del Cratere Sismico.

Per contribuire a sostenere le comunità colpite dal sisma del 2016 **il Fondo Pensioni ha acquistato** presso un rivenditore di Amatrice gli arredi per la nuova sede del Centro Anziani della città.

## EDUCAZIONE FINANZIARIA

Crediamo che la Banca debba esercitare il proprio ruolo sociale creando consapevolezza e indirizzando le nuove generazioni sulle loro scelte future.

Per questo, dal 2008, con **"EduCare"** organizziamo **seminari gratuiti** e aperti a tutti sui temi di economia e finanza quotidiana.

Inoltre, gli economist di BNL hanno partecipato a 40 iniziative organizzate sul Territorio, dalla Banca o da istituzioni locali, per discutere dei principali temi della congiuntura economica.



### ARTIGIANCASSA

**810.000 €**  
finanziamenti erogati  
per 81 imprese colpite  
dal sisma 2016

**EduCare**

**16** incontri  
1.500 persone coinvolte

**2.000** nuovi kit didattici distribuiti nelle classi primarie

**50.000** alunni coinvolti

**INVESTIAMO NEL BENE PIÙ IMPORTANTE: I GIOVANI.**  
**#WorldYouthSkillsDay**

## CONTRIBUTO ALLA COMUNITÀ

Per valorizzare la cultura nelle sue diverse espressioni, anche nel 2018 abbiamo promosso iniziative di sviluppo e valorizzazione di arte, musica e cinema, e collaborato con le principali Università italiane.

### BNL PER L'ARTE

Sono sempre più numerose le collaborazioni con Fondazioni e Musei realizzate con lo scopo di rendere fruibili ad un pubblico sempre più vasto le circa 5.000 opere del patrimonio artistico della Banca. Abbiamo sponsorizzato **Canaletto 1697-1768** la mostra a Palazzo Braschi di Roma prestando il dipinto del Maestro veneziano **Capriccio con Architetture Classiche e Rinascimentali**, uno dei più prestigiosi della nostra collezione. Abbiamo inoltre curato i prestiti del dipinto **La cascata delle Marmore** di J.B.C. Corot, alle Gallerie d'Italia a Milano per la mostra **Romanticismo** e di **Giuditta con la testa di Oloferne** di Lorenzo Lotto, per l'evento **Lorenzo Lotto: il richiamo delle Marche**, a Palazzo Buonaccorsi di Macerata.

Come ogni anno siamo stati protagonisti di eventi culturali promossi dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI): **Invito a Palazzo**, apertura al pubblico con visite guidate della Direzione Generale di *Orizzonte* EUROPA e di Torre Diamante e della sede di Bari; il **Festival della Cultura**



**Creativa**, che ha coinvolto ragazzi delle scuole elementari e medie in laboratori gratuiti di fotografia.



Riconoscendo la fotografia come una delle forme più efficaci di arte contemporanea, siamo main sponsor di **MIA PHOTO Fair**, promuovendo il **Premio BNL Gruppo BNP Paribas**: anche quest'anno l'opera vincitrice è entrata a far parte della nostra collezione. Abbiamo affiancato come main partner **Milano Photo Week**, contribuendo alla realizzazione di una masterclass gratuita per giovani fotografi professionisti.



### BNL PER LA MUSICA

Contribuiamo allo sviluppo delle attività della **Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia** mantenendo nel tempo l'impegno assunto come soci fondatori.

## BNL PER IL CINEMA

BNL nel 2018 è stata main partner della **Festa del Cinema di Roma**, dei **Nastri d'Argento**, del **Rendez-Vous Festival del Nuovo Cinema Francese** e di **Libero Cinema in Libera Terra**, rassegna itinerante contro le mafie, oltre a main sponsor delle **Giornate degli Autori** e della **Settimana Internazionale della Critica** che si svolgono durante la **Mostra Internazionale del Cinema di Venezia**.

**We Love Cinema**, la community presente su Facebook, Twitter, sul sito [welovecinema.it](http://welovecinema.it) e su app è diventata negli anni il punto di riferimento per gli appassionati di cinema.

## BNL PER LO SPORT

BNL è **Title Sponsor** per la 12<sup>a</sup> edizione consecutiva degli **Internazionali BNL d'Italia**, manifestazione tennistica del circuito ATP World Tour Master 1000.

Anche nel 2018 agli Internazionali BNL d'Italia è stato organizzato l'evento **"Kids"** dedicato ai dipendenti e alle loro famiglie con una partecipazione di circa 300 persone.

Inoltre, BNL ha ospitato i volontari Telethon per la raccolta fondi all'interno del proprio spazio commerciale.

Per BNL essere la Banca del Tennis significa anche dedicarsi agli aspetti sociali e aggregativi di questo sport. Nel 2018 BNL ha sostenuto alcuni importanti tornei del tennis in carrozzina tra cui gli "Internazionali BNL d'Italia Mondiali Wheelchair", uno dei tornei più prestigiosi, e il "Torneo città di

Roma - 12° Trofeo BNL, che ha coinvolto circa 40 atleti nazionali e internazionali.

Con "We Are Tennis", BNL rafforza il suo impegno in questo sport utilizzando i canali social.

## BNL PER LA CULTURA

Per la prima volta abbiamo affiancato la Fiera Nazionale della Piccola e Media Editoria, **Più libri più liberi**: evento dedicato agli editori indipendenti con incontri e dibattiti con autori e personalità del mondo della cultura e della comunicazione.

## BNL PER LE UNIVERSITÀ

Per BNL la formazione accademica è fattore di crescita individuale e collettivo, e per questo ha finanziato **7 borse di studio** in diversi ambiti, dall'imprenditoria sociale, all'inclusione e diversity, al digital, presso alcune delle principali università italiane per contribuire a generare un impatto positivo sulla collettività.

Inoltre, l'Università Bocconi, con il contributo di BNL, ha istituito la **nuova Cattedra in Marketing & Service Analytics** che permetterà di svolgere innovative attività didattiche e di ricerca sul tema.

In occasione del Salone della CSR e dell'Innovazione Sociale, presso la Bocconi, **BNL ha incontrato i giovani** per stimolare il dibattito sulle professioni del futuro legate al mondo della sostenibilità.



314 mila utenti



69 mila utenti



Scopri il Tweet



“ Il nostro obiettivo è contribuire a dare una possibilità a tutti coloro che sono desiderosi di accrescere le proprie conoscenze. ”

Andrea Munari



Leggi l'articolo



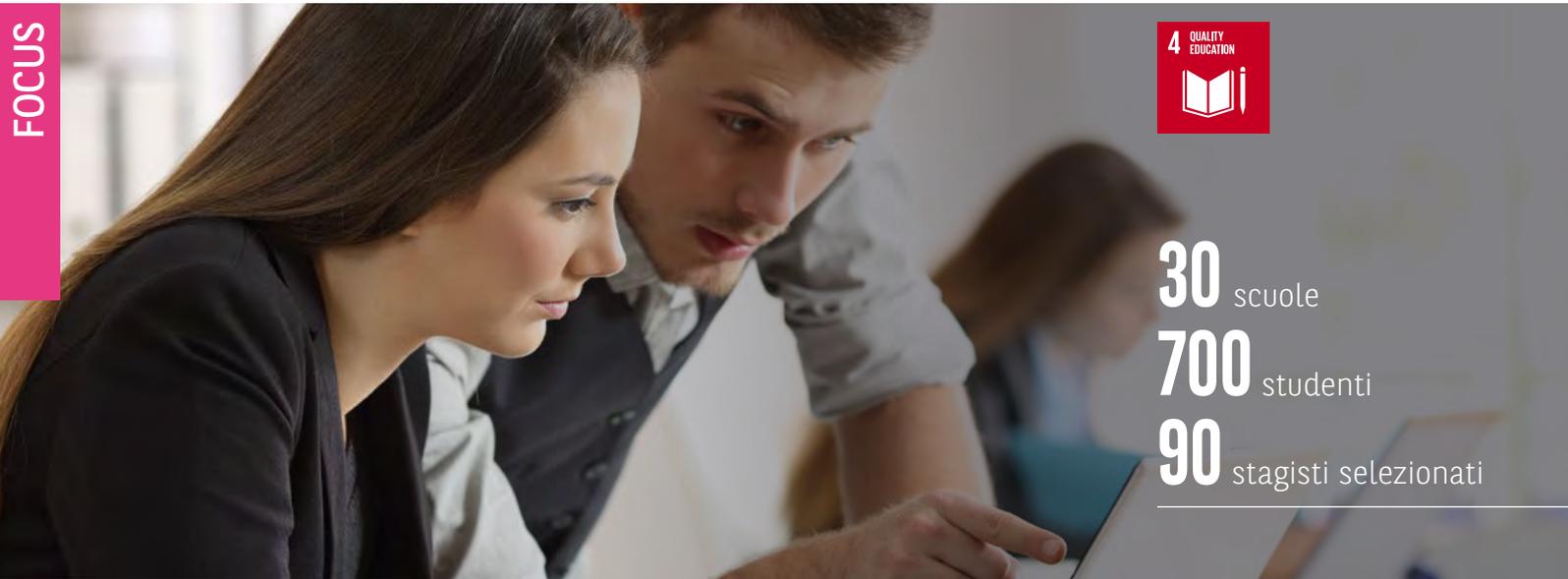
354.000 fan



56.000 follower



12.000 follower



30 scuole

700 studenti

90 stagisti selezionati

## ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Attraverso il progetto “Alternanza Scuola Lavoro” si concretizza la **complementarità** dei diversi approcci nell’apprendimento.

Il mondo della scuola e quello aziendale sono considerate realtà integrate tra loro, e per un pieno sviluppo della persona, è importante **ampliare e diversificare i luoghi, le modalità e i tempi dell’apprendimento**.

Nel 2018, BNL ha rafforzato il progetto avvicinando gli studenti al mondo bancario e coinvolgendoli in attività di orientamento al mondo del lavoro.

Sono state coinvolte 30 scuole e oltre 700 studenti con formazione in aula tenuta da 12 docenti BNL.

90 selezionati studenti hanno partecipato a stage presso le sedi territoriali della Banca e, novità di quest’anno, sono stati invitati 8 giorni ad un **Campus** presso la Direzione Generale *Orizzonte* EUROPA.

I 90 studenti, all’interno del boot camp, hanno:

- **conosciuto e approfondito** «mestieri», competenze e professionalità della Banca;
- **sperimentato** i progetti innovativi dell’Azienda attraverso laboratori e sfide;
- **acquisito** strumenti e conoscenze utili ad affrontare consapevolmente il futuro.

Nel corso del boot camp sono state svolte attività culturali e ricreative utili a stimolare costantemente il clima positivo del gruppo, il **confronto** tra i ragazzi provenienti da realtà differenti e lo sviluppo di **competenze trasversali**.

IN UN MONDO CHE CAMBIA,  
SCUOLA E LAVORO SI PARLANO.



Guarda i video su 

La testimonianza di 2 studentesse in stage 

Cristina Galbusera   
Responsabile Progetto  
Alternanza Scuola Lavoro

Francesco Mele   
Direzione Risorse Umane

## Sostegno alla comunità

5,50 %

1  
LIBERALITÀ

€ 88.575

15,14 %

2  
SERVIZI  
INNOVATIVI

€ 855.315

33,03 %

3  
INVESTIMENTI  
NELLA COMUNITÀ

€ 2.523.573

46,33 %

4  
INIZIATIVE COMMERCIALI  
A IMPATTO SOCIALE

€ 10.069.008

Totale € 13.536.472

Esclusa Fondazione BNL.

1

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.

2

Partnership di lungo termine in iniziative di sviluppo della comunità che consentono un ritorno di aumento della reputazione, come contributi pluriennali a Fondazioni, Istituzioni e Università.

3

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 non profit per promuovere i prodotti del Gruppo.

4

Attività più strettamente legate alla promozione commerciale dei prodotti e servizi offerti, svolte in partnership con enti non profit per promuovere l'identità del brand e della reputazione, come sponsorizzazioni in eventi culturali, convegni e attività sportive.



## FONDAZIONE BNL

Continua in maniera proficua l'attività della Fondazione BNL che dal 2006 è impegnata in ambito sociale nel sostegno, nella promozione e nello sviluppo di **attività collegate alla solidarietà, alla sanità e all'infanzia**, con 13 milioni di euro raccolti in 12 anni per sostenere oltre 670 progetti.

In particolare vanno ricordati gli interventi in favore dell'Associazione SON - Speranza Oltre Noi - per il progetto "Abitiamo il futuro" ispirato al "dopo noi", dedicato all'inclusione e all'autonomia delle persone disabili alla periferia nord est di Milano, ed il contributo al progetto "La Casa di Vetro" dell'Associazione Amici di Carlo e Fulvio Velardi, nato con l'obiettivo di creare un centro polivalente di supporto sociale in uno dei quartieri più difficili di Napoli, il rione Forcella.

Inoltre, anche quest'anno, è stato promosso **Help2Help**, il progetto per le iniziative in favore delle Onlus a cui i dipendenti di BNL e del Gruppo BNP Paribas in Italia dedicano la loro attività di volontariato, contribuendo a combattere emarginazione e povertà e a sostenere l'infanzia in difficoltà e la sanità.

## VOLONTARIATO D'IMPRESA

Crediamo che attraverso le attività di volontariato aziendale si generi **valore condiviso**, aumentando la partecipazione 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 a EduCare.



Oltre **1** Mln € nel 2018  
per **25** progetti

Help2Help:  
**35** progetti nel 2018  
oltre **420** in 11 anni



## Volontariato aziendale

	2017			2018		
	N. Dipendenti coinvolti	Ore	Corrispettivo monetario € delle ore	N. Dipendenti coinvolti	Ore	Corrispettivo monetario € delle ore
Orientamento	6	84	2.150	2	27	691
EduCare	28	2.733	69.965	28	1.334	34.151
Telethon	1.203	28.995	742.272	6.003	26.947	689.843
Banca del tempo solidale	9	433	11.085	20	918	23.501
Protezione civile	2	150	3.840	11	330	8.448
<b>TOTALE</b>	<b>1.248</b>	<b>32.395</b>	<b>829.312</b>	<b>6.064</b>	<b>29.556</b>	<b>756.634</b>

## BNL PER TELETHON

Dal 1992 la Banca è partner della **Fondazione Telethon**, alleanza che rappresenta oggi uno dei più importanti progetti di fund raising al mondo. La partnership si è evoluta **da filantropia ad opportunità di business e vero e proprio «incubatore» e «moltiplicatore» di iniziative di sviluppo socio-economico**, favorendo la nascita di partnership sul territorio, con aziende e persone, per creare sinergie in una logica di benessere collettivo. **BNL ha contribuito a sostenere più di 1.600**

**ricercatori, 2.629 progetti di ricerca, oltre 580 gruppi di ricerca nel campo delle malattie neuromuscolari.** Una partnership distintiva e non imitabile che ci ha dato un forte posizionamento di sostenibilità (conosciuto dal 31% dei clienti, con **oltre 160.000 clienti donatori**) e un'opportunità di dialogo e ingaggio concreto di clienti, dipendenti e collettività. I risultati della ricerca di Telethon contro le malattie rare e la trasparenza della gestione dei fondi raccolti e interamente devoluti alla ricerca sono per i nostri clienti e per noi una testimonianza concreta di impegno.



“Questi sforzi diventano concrete innovazioni terapeutiche, strategie di cura che possono cambiare la vita di un paziente.”

Andrea Munari



[Leggi l'articolo](#)



[Scopri il Tweet](#)

### BNL per Telethon: la Partnership in numeri



**300** milioni di euro raccolti



**28** anni di partnership



Circa **18.000** collaboratori e **11** Aziende del Gruppo BNP Paribas coinvolte nel progetto



**2.629** progetti di ricerca



**3** milioni di persone coinvolte negli anni



Circa **160.000** clienti donatori



Circa **30.000** eventi organizzati in tutta Italia



Oltre **4.000** articoli stampa sull'argomento



Circa **30** laureati che hanno presentato una tesi sulla partnership BNL per Telethon



**26.947** ore di volontariato in BNL



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL



La ricerca incontra la raccolta fondi di Erika Brenna  
Rivista Telethon Notizie - febbraio 2019

pag. 1/2



# la ricerca incontra la raccolta fondi

DI ERIKA BRENNNA

**R**icercatore e Donatore. Quale potrebbe essere il dialogo tra uno dei più stimati ricercatori al mondo, Luigi Naldini, direttore dell'SR-Tiget, l'Istituto San Raffaele Telethon di Terapia Genica, e Andrea Munari, l'Amministratore Delegato di Bnl Gruppo Bnp Paribas che in 28 anni ha raccolto per la ricerca sulle malattie genetiche oltre 300 milioni di euro? Abbiamo deciso di farli conoscere, metterli faccia a faccia e farli confrontare su diversi temi. Un incontro che ha toccato più capitoli e che è partito - forse non sarebbe potuto che essere così - da un "Eureka".

## EUREKA!

*Naldini:* «La ricerca inizialmente nasce da un Eureka, c'è di fatto la curiosità e la voglia del ricercatore di percorrere nuove strade e di indagare l'ignoto. Questa è di per sé un'attività molto individuale però, che potrebbe aprire una prospettiva nuova, ma sarebbe fine a se stessa se non ci fosse un lavoro di squadra che traduce queste prime idee in effettivi passi concreti di sviluppo. Telethon rappresenta la forza e le risorse per tradurre idee innovative in effettive strategie terapeutiche che poi arrivano - come sono arrivate - alla sperimentazione sull'uomo».

*Munari:* «Prima di incontrare Telethon, quando pensavo alla ricerca, mi veniva in mente una parola: Eureka! Qualcuno che studiava materie sconosciute, quasi una cosa da Archimede pitagorico. Poi ho conosciuto Telethon e ho capito che sfatando il mito di Eureka, la Fondazione procede secondo criteri di organizzazione, efficienza e trasparenza. Sapere di sostenere chi fa ricerca a questo livello di eccellenza motiva i nostri sforzi e ci rassicura molto».

## LA CULTURA

*Naldini:* «Esiste una cultura Telethon: è una cultura di qualità della ricerca, di attenzione al merito, di riconoscimento attento dei progetti e di supervisione. È anche un modello riconosciuto a livello internazionale, capace di creare nel nostro Paese un impatto straordinario e molta della migliore ricerca italiana oggi si confronta con Telethon».

*Munari:* «In banca parliamo spesso di cultura e lo facciamo perché anche il nostro è un lavoro di squadra. Non solo la ricerca italiana, ma tutte le aziende italiane dovrebbero confrontarsi con il modello Telethon che in quanto eccellente e meritocratico produce risultati di qualità».

## LUIGI NALDINI

**Ricercatore, Direttore dell'Istituto San Raffaele Telethon per la terapia genica**

## LA RICERCA E I SUOI RISULTATI

*Naldini:* «Siamo riusciti a portare per la prima





## La ricerca incontra la raccolta fondi di Erika Brenna

Rivista Telethon Notizie - febbraio 2019

pag. 2/2

volta a conclusione tutto un percorso completo: da un'idea nata sul bancone di laboratorio, alla sperimentazione clinica, alla creazione di un farmaco registrato sul mercato: la terapia genica. Siamo stati i primi a farlo ed è un risultato straordinario di cui andiamo molto fieri, perché significa aver aperto una strada mai aperta prima, inventandoci anche come arrivare sul mercato». **Munari:** «È proprio questo il punto: riuscire a partire e arrivare al risultato. Quello che mi sento di trasmettere è che tutti gli sforzi che abbiamo fatto da 28 anni nella raccolta fondi per sostenere la ricerca, stanno oggettivamente tramutandosi in qualcosa di molto concreto».

**ANDREA MUNARI**  
Amministratore  
Delegato e Direttore  
Generale di Bnl S.p.A.

### LA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE

**Naldini:** «Le malattie su cui lavoriamo vengono spesso definite “orfane”: lo sono di trattamento e di interesse. Anche qui Telethon sta vivendo una sfida importante: le terapie che abbiamo sviluppato, è vero, sono per malattie rare, ma sono talmente innovative da rappresentare un punto di partenza di un nuovo approccio terapeutico che si sta replicando e si applicherà potenzialmente ad altre malattie anche alcune più comuni, arrivando anche ai tumori. La ricaduta di questi risultati che è già più che soddisfacente sul paziente e sulla malattia genetica, può arrivare ad essere più ampia».

**Munari:** «Bnl e tutto il Gruppo Bnp Paribas è estremamente focalizzato nell'eliminazione di qualsiasi tipo di discriminazione e il non poter essere curati perché si è avuto la sfortuna di non avere la sequenza corretta del Dna, essendo in fondo “abbandonati” per impotenza, non è altro che una forma di discriminazione».

### RACCOLTA FONDI PER LA RICERCA

**Naldini:** «La ricchezza della partnership con un'azienda come Bnl nel sostegno economico concreto alla ricerca ha il valore aggiunto di creare una dimensione più sociale di quello che facciamo: poter parlare di ricerca illustrandone i risultati aiuta a vedere la scienza come un importante fattore di propulsione non solo delle conoscenze, ma anche del benessere sociale. La responsabilità inoltre che lo scienziato sente, nello spendere il denaro raccolto con un impegno costante, aiuta a mantenere il focus e l'attenzione verso il risultato».

**Naldini:** «Usare  
denaro raccolto  
con impegno

aumenta  
la responsabilità  
di uno scienziato»

**Munari:** «Sogno  
che questo binomio  
continui a produrre  
risultati per tutti»

».

**Munari:** «È evidente che oltre ad essere un esempio di trasparenza, Telethon può contribuire a creare nel nostro Paese un clima del “Si può fare”».

### SOGNI INCROCIATI

**Naldini:** «Sogno di vedere i risultati stabilizzati e registrati come patrimonio vero del nostro Paese: auspico che le nuove terapie che abbiamo registrato possano essere estese anche a malattie più comuni, per avere un impatto sulla società ancora più tangibile».

**Munari:** «Telethon per noi non è filantropia, è parte del nostro modo di essere: il mio sogno è che questo binomio continui e produca sempre più risultati».



# Responsabilità ambientale

Combattere  
il cambiamento climatico  
accelerando la  
transizione energetica.

[#positivebanking](#)

## AGIRE CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

### TEMI PRIORITARI

Sostegno ai  
clienti nella  
transizione  
energetica

Riduzione  
dei consumi  
e delle  
emissioni

### PERCHÈ SONO PRIORITARI?

Il cambiamento climatico è una priorità e una responsabilità di tutti per **ristabilire un equilibrio tra territorio ed economia** sostenibile nel tempo. In questo, 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 transizione energetica.

### RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il cambiamento climatico costituisce una minaccia urgente e potenzialmente irreversibile per l'umanità e per il pianeta, e gioca un ruolo centrale nello sviluppo economico mondiale. Le questioni 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 stesse possono diventare velocemente obsolete e insolventi.

La lotta al cambiamento climatico diventa un'opportunità di innovazione di prodotto e di servizio e una risposta concreta ad esigenze reali.

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

Partendo dalla nostra **Policy Ambientale**, che definisce gli impegni verso la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico, 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 (Enablon, tool dedicato);
- politiche interne per la riduzione dei consumi e delle emissioni;
- sensibilizzazione degli stakeholders attraverso i canali di comunicazione interna ed esterna.

Consideriamo l'ambiente un tema trasversale alla Banca, che coinvolge tutte le strutture aziendali.

Figure dedicate al presidio degli impatti generati dalla nostra attività:

L'Energy e il Mobility Manager, che collaborano con la Struttura di CSR al fine di monitorare, analizzare e indirizzare le azioni di miglioramento

## POLITICA AMBIENTALE

In BNL abbiamo definito in una politica specifica **i nostri impegni verso la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico**, gestendo i rischi ambientali e i nostri impatti indiretti, indirizzando i nostri finanziamenti e investimenti verso aziende e fornitori impegnati nel rispetto dell'ambiente e nella lotta al

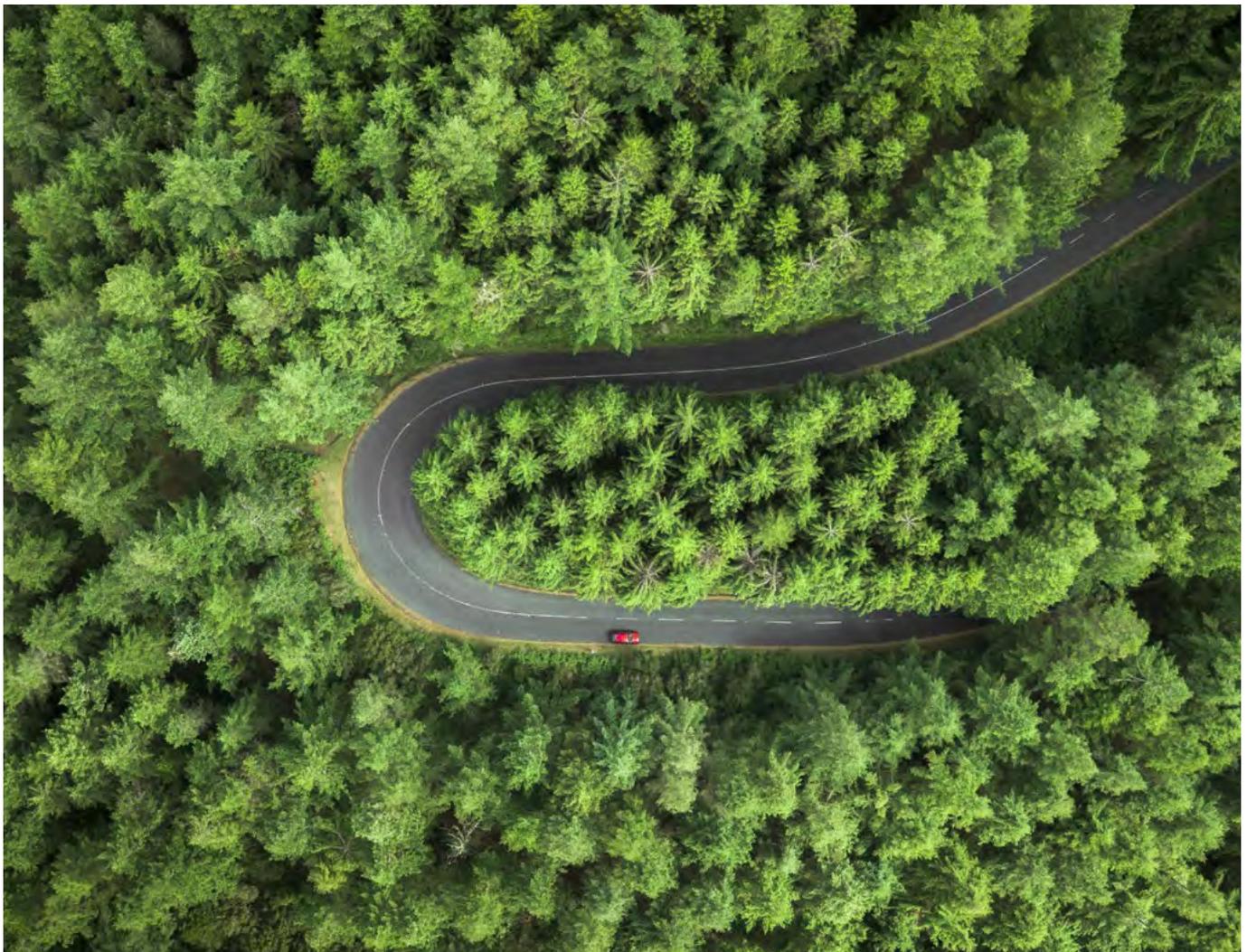
cambiamento climatico, e riducendo i nostri impatti diretti (consumi di energia, carta, acqua, rifiuti). Ci impegniamo quindi a sostenere un sistema energetico a più basso contenuto di carbonio, a ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> ed il consumo di risorse, a rispettare l'ambiente e a promuovere l'economia circolare.

**-17%** emissioni totali  
gas a effetto serra  
vs 2017

---

**-3%** consumo carta  
interna vs 2017

---



## IMPATTI INDIRETTI: CAMBIAMENTO CLIMATICO E TRANSIZIONE 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.

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, come intermediario finanziario, possiamo ridurre gli impatti indiretti, scaturiti dalle scelte di finanziamento e investimento.

**BNL infatti non finanzia 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.

### FINANZIAMENTI GREEN

Coerentemente con gli obiettivi del Gruppo BNP Paribas di raddoppiare il finanziamento delle energie rinnovabili tra il 2015 e il 2020, BNL nel 2018 ha autorizzato € 381 mln.

Ha in questo **finanziato due parchi eolici** per € 26,7 mln in Puglia, per 22 MW di potenza installata. Ha inoltre contribuito a finanziare tre gestori del Servizio Idrico i cui investimenti impattano positivamente sulla sostenibilità socio-ambientale permettendo, tra l'altro, di ridurre le perdite delle reti idriche gestite, completare la dotazione degli impianti di depurazione e migliorare la qualità del servizio svolto.



“ La sostenibilità integrata nel core business della Banca vuol dire fare scelte sostenibili su cosa finanziare, incoraggiando comportamenti virtuosi. ”

Andrea Munari



[Leggi l'articolo](#)



## ARTIGIANCASSA: FONDO ROTATIVO PER IL PICCOLO CREDITO

Al fine di sostenere l'accesso al credito delle piccole e medie imprese laziali, la Regione Lazio ha costituito il **Fondo Rotativo per il Piccolo Credito**, strumento finanziario con una dotazione complessiva di € 39 mln, affidandone la gestione ad un raggruppamento temporaneo di imprese, nel quale Artigiancassa figura come mandataria.

Dei € 39 mln stanziati, 9,6 sono destinati a sostenere investimenti di piccole e medie imprese che abbiano come obiettivo la riduzione dei costi legati all'energia. Artigiancassa, nel 2018, ha erogato **finanziamenti per € 411.510 nei confronti di 15 soggetti beneficiari**. Ulteriori € 2 mln del Fondo sono stati stanziati per prestiti a tassisti per l'acquisto di vetture elettriche o ibride.

**ARTIGIANCASSA**  
Nel 2018, ha erogato  
finanziamenti per  
€ 411.510 nei  
confronti di 15  
soggetti beneficiari





“Negli obiettivi Onu 155 miliardi” di Andrea Giacobino

Avvenire - 27 luglio 2018

pag. 1/1

## Intervista. «Negli obiettivi Onu 155 miliardi»

*Bombacigno (Bnp Paribas): investiamo forte nella transizione energetica*

**Il Gruppo ha vinto il premio «Miglior Banca 2018» per la finanza sostenibile. Parla il responsabile**

ANDREA GIACOBINO

«**D**a tempo Bnp Paribas dà il proprio contributo nell'affrontare il cambiamento climatico e il deterioramento sociale, sfide ineludibili. Abbiamo adottato nel nostro piano strategico i 17 obiettivi di sostenibilità delle Nazioni Unite – prima banca a farlo – e abbiamo creato la Direzione Engagement per orientare le scelte di business in linea con la sostenibilità». Mauro Bombacigno, dal febbraio scorso Direttore Engagement di BNP Paribas, commenta così il premio che “Euromoney” ha appena attribuito all’istituto quale “Migliore Banca 2018” per la finanza sostenibile. «Bnp Paribas ha progressivamente fermato i finanziamenti a carbone, shale oil e gas, estrazioni artiche e tabacco, non senza sacrifici per i propri conti. Abbiamo incrementato l’impegno nelle rinnovabili e più in generale nella transizione energetica, dove entro il 2020 raddoppieremo i finanziamenti. Ad oggi il Gruppo impiega ben 155 miliardi di euro che impattano direttamente sugli obiettivi delle Onu».

**Come si declina l’impegno “sostenibile” all’interno delle varie divisioni del gruppo?**

Bnl ha una divisione specializzata, Green Desk, in finanziamenti ad impatto ambientale ed è attiva nel finanziamento alle imprese sociali nonché socio di Permico, uno dei principali attori europei del microcredito; Findomestic – prima nel credito al consumo – finanzia l’efficientamento energetico; Arval, leader italiano nel noleggio di vetture aziendali, è attiva nella mobilità sostenibile; Bnp Paribas Leasing Solutions noleggia parchi informatici più performanti ed a minore consumo energetico. Cardif, società di assicurazioni, è impegnata nella sanità preventiva e digitale, con evidente impatto sociale, mentre il nostro Real Estate nelle costruzioni ecosostenibili. L’Asset Management di Bnp Paribas, infine, è leader internazionale negli investimen-

ti socialmente responsabili. Quindi non più solo filantropia, che peraltro confermiamo, ma lo sviluppo della nostra attività tipica con finalità sempre più ad impatto positivo. Organizziamo, ad esempio, emissioni di “green bond” per finanziare investimenti sostenibili delle aziende, come fatto con Enel e Terna. Abbiamo introdotto una nuova forma di finanziamento in Italia il cui costo si riduce in funzione del miglioramento di alcuni indicatori di sostenibilità: Hera, multiutility di Bologna,

è stato il primo caso.

**Per quel che riguarda in particolare Bnl?**

Si pone come interlocutore naturale per le imprese italiane che vogliono impegnarsi in quest’ambito. Può portare in Italia strumenti già sviluppati dal Gruppo in altri Paesi e può supportare, ad esempio, la gestione sostenibile del capitale circolante per aziende presenti nei vari continenti.

**Qual’è la specificità dell’Italia alla finanza sostenibile soprattutto dal lato delle piccole e medie imprese?**

Sono i clienti e gli investitori a chiedere sempre più alle aziende di poter dimostrare la piena sostenibilità dei modelli di business. Noi possiamo contribuire affinché queste aziende tali obiettivi.

**L’attenzione alla finanza sostenibile è solo una moda per i grandi operatori finanziari o è un vero e proprio cambio di paradigma?**

È un cambio di paradigma! Già colto dalle aziende più dinamiche. La sostenibilità sta portando ad agire tutti nel quotidiano, ma con una visione di lungo periodo. Gli operatori finanziari hanno un ruolo centrale, indirizzando le risorse dei risparmiatori per un nuovo equilibrio ambientale e sociale.

**Il Socially Responsible Investment sta sempre di più attirando l’attenzione anche degli investitori che chiedono soluzioni di portafoglio “etiche”. Perché?**

Secondo Doxa il 92% delle persone intervistate condivide l’attenzione ai temi ambientali e sociali e il 45% si dichiara pronto ad investire in strumenti finanziari socialmente responsabili. Solo il 7% tuttavia ad oggi ha investito o gli sono stati proposti questi strumenti. Nel Nord Europa le cifre sono ben diverse. È importante aumentare quindi informazione e conoscenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

## IMPATTI DIRETTI: RIDUZIONE DEI CONSUMI E DELLE EMISSIONI

La nostra attenzione per l'ambiente dipende anche dalle nostre piccole e grandi scelte quotidiane che generano impatti diretti, ovvero quegli impatti scaturiti direttamente dai processi produttivi, distributivi o amministrativi, attraverso il consumo di risorse, la produzione di rifiuti e l'emissione di sostanze nocive.

Alla fine del 2017, BNP Paribas è diventata **Carbon Neutral**, ovvero un'impresa a emissioni zero grazie ad una combinazione di tre azioni:

- la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> degli edifici;
- l'acquisto estensivo di energie da fonti rinnovabili;
- le compensazioni delle emissioni inevitabili di CO<sub>2</sub> attraverso delle partnership strategiche.



Dal 2017 il Gruppo BNP Paribas è "Carbon Neutral"

### Obiettivi Carbon 2020

 **-25%** gas ad effetto serra

 **-30%** consumo di carta

 **min. 80%** di carta derivante da fonti sostenibili

### Performance BNL

 **96%** dei viaggi di lavoro sulla tratta Roma - Milano in treno

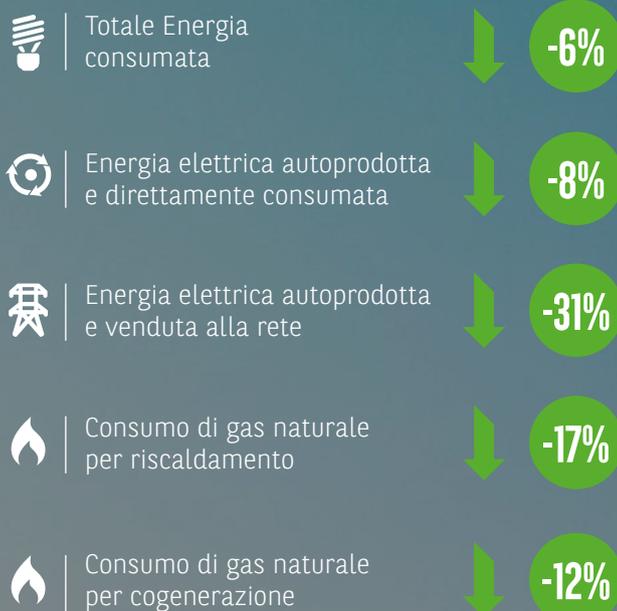
 **-17%** di emissioni procapite di CO<sub>2</sub> rispetto al 2017

 **100%** di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili

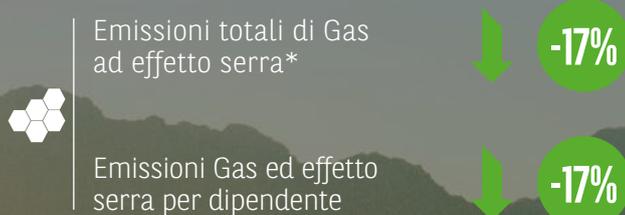
 **100%** carta utilizzata proveniente da fonti sostenibili; -3% consumo di carta interna

 **100%** raccolta differenziata

## Consumi energetici per tipologia di fonte

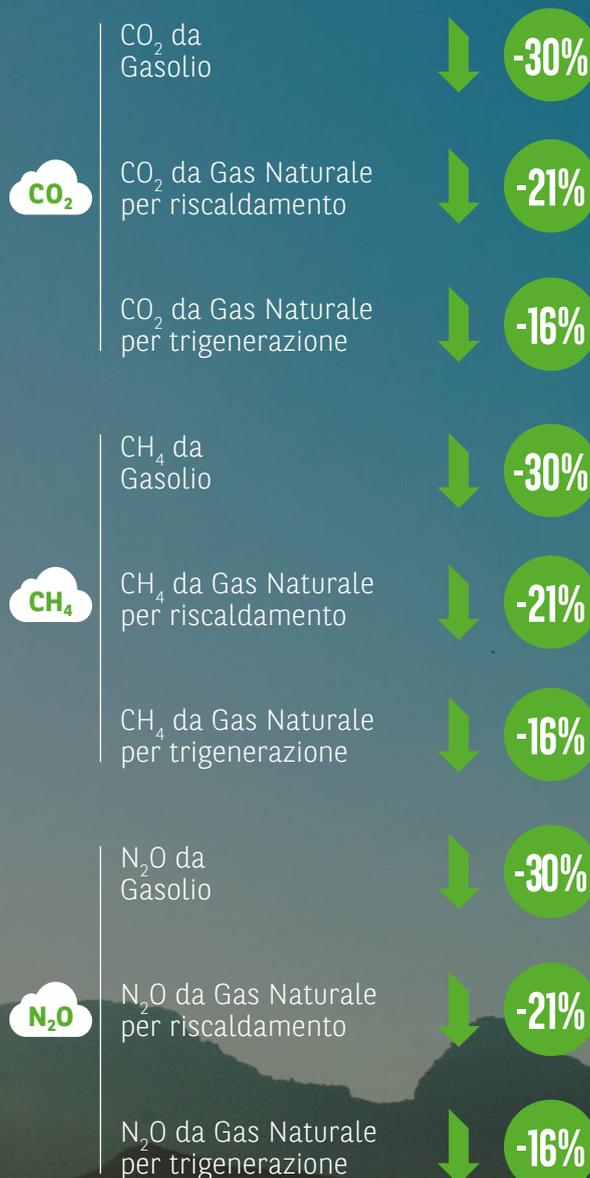


## Emissioni totali dirette di Gas Serra e CO<sub>2</sub>



\* Valore senza la componente dei viaggi.

## Emissioni dei principali combustibili usati per il riscaldamento



## SEDI BNL CERTIFICATE LEED GOLD

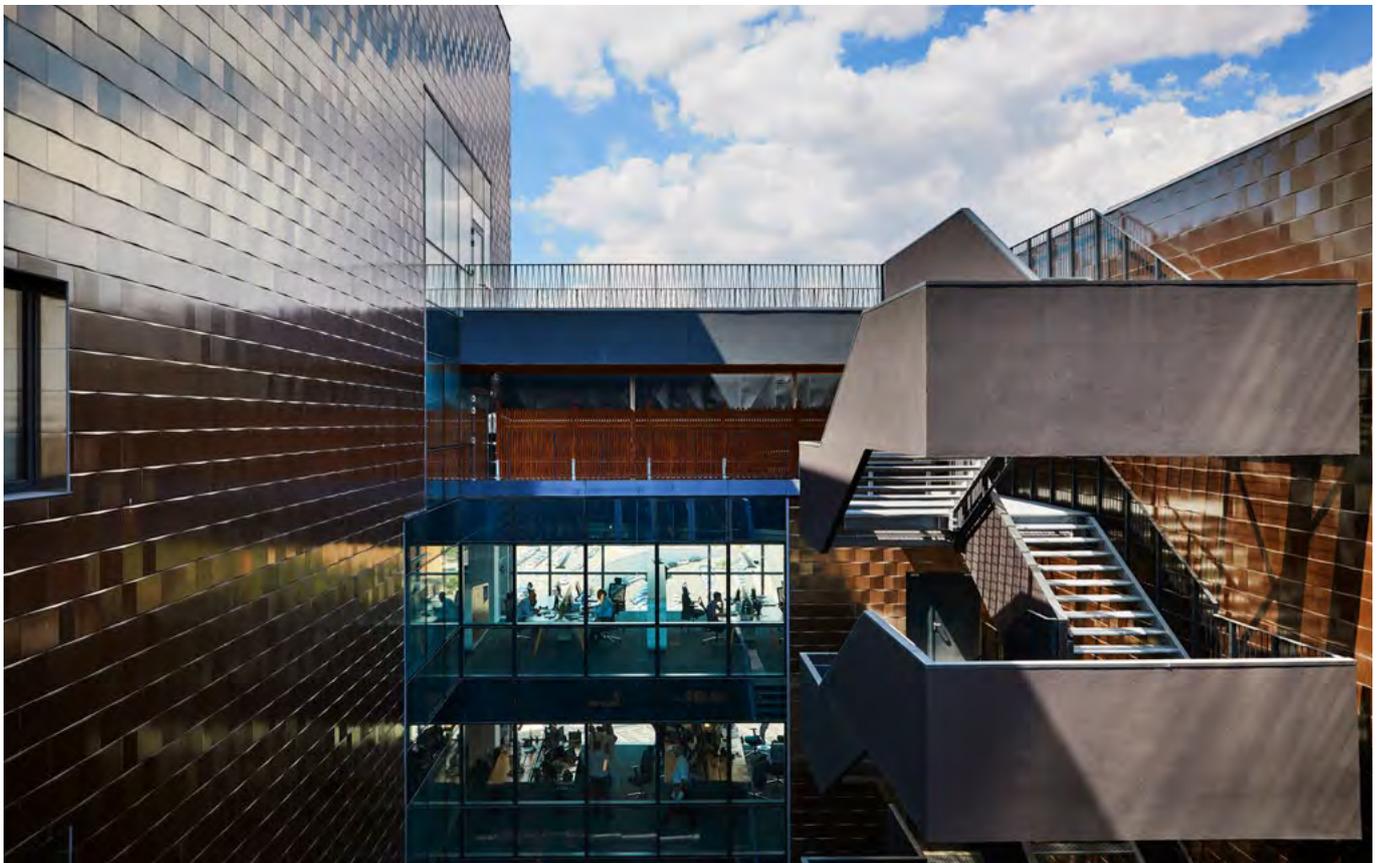
Le sedi principali di Roma **“Orizzonte EUROPA”** e di Milano **“Torre Diamante”** sono state realizzate secondo i più moderni criteri strutturali e architettonici ponendo grande attenzione all’efficienza energetica, con sistemi a basso consumo idrico ed elettrico e illuminazione naturale modulare. Nella sede di **“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. Un campo fotovoltaico, dal 2018, è in grado di produrre il 50% del fabbisogno energetico necessario per la climatizzazione dell’edificio.

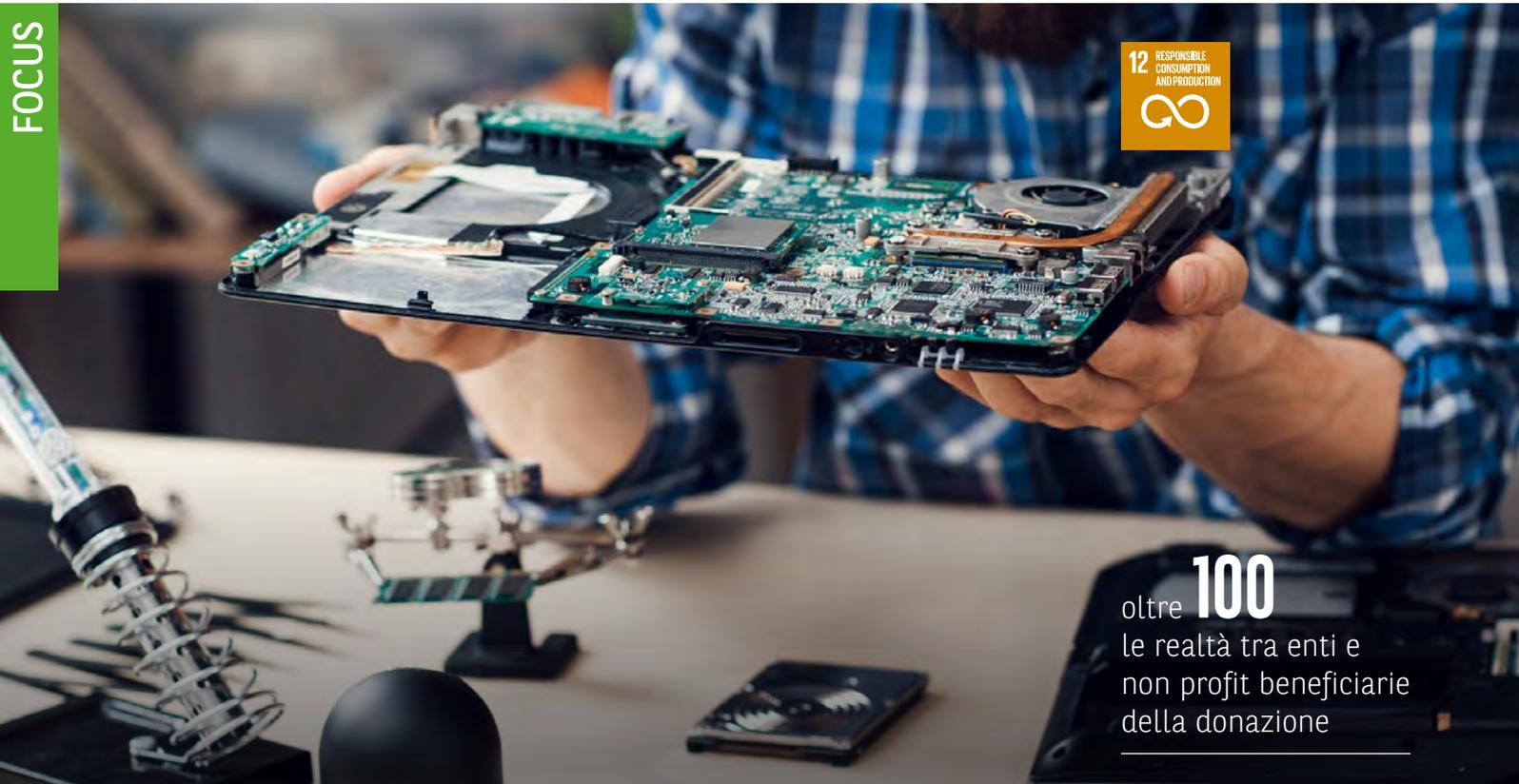
**Entrambe le sedi nel 2017, hanno ottenuto la certificazione LEED GOLD sia per il Core&Shell che per l’Interior Design** – rilasciata dal Green Building Certification Institute, l’organismo statunitense per l’edilizia verde. Il Palazzo *Orizzonte* EUROPA ha ottenuto anche il premio Smart Building 2017. Dal 2016, la sede di Roma Aldobrandeschi ha ottenuto la certificazione ISO 50001 (Energy Management System) che aiuta le aziende a definire le migliori strategie verso la responsabilità energetica e a fissare obiettivi di performance secondo la metodologia PDCA (Plan, Do, Check, Act).

Guarda il video su



Antonio Marino  
Direttore Immobiliare BNL





oltre **100**  
le realtà tra enti e  
non profit beneficiarie  
della donazione

## PARTNERSHIP CON LEGAMBIENTE PER IL RIUSO ECO SOLIDALE

Il progetto “Riuso eco solidale” nasce dal desiderio della Banca di dare una seconda vita ad una selezione del proprio mobilio e degli strumenti hardware dei propri uffici. Il progetto, svolto in collaborazione con Legambiente che cura il “ricollocaimento” dei beni, consentirà di riutilizzarli attraverso una rete di partner qualificati e enti non profit.

Il progetto nasce dall’iniziativa pilota realizzata per il riutilizzo del mobilio proveniente dalle ex-sedi di Direzione Generale BNL e che ha consentito di donare nel 2017 un quantitativo di arredi pari a 4 campi

di calcio ad associazioni ed enti del non profit consentendo un risparmio equivalente a far funzionare 3.585 lavatrici in classe A utilizzate 4 volte a settimana per 1 anno per lavaggi a 60°.

Con il nuovo accordo sottoscritto nel 2018, tutte le società del Gruppo BNP Paribas in Italia possono, in collaborazione con Legambiente, promuovere e sostenere progettualità di riuso di beni aziendali in dismissione.

## Awards 2018

BNL ha ottenuto nel 2018 il Premio SERR alla 9° edizione della Settimana Europea per la Riduzione dei Rifiuti

# Allegati tecnici di sostenibilità

#positivebanking

# GRI CONTENT INDEX

## GENERAL STANDARD DISCLOSURES

GRI Standard	N. pagina	Informazione
<b>GRI 102: General Disclosures</b>		
<b>Profilo dell'organizzazione</b>		
102-1	5-6	Nome dell'organizzazione
102-2	7; 12	Principali marchi, prodotti e/o servizi
102-3	Ultima di copertina	Sede principale
102-4	7; 12	Aree geografiche di operatività
102-5	5-6	Assetto proprietario e forma legale
102-6	12	Mercati serviti
102-7	12	Dimensione dell'Organizzazione
102-8	99-100; 106-107; 113-114; 119-120	Caratteristiche della forza lavoro
102-9	43; 94; 96-98	Catena di fornitura dell'Organizzazione
102-10	15-16; 43	Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura
102-11	26	Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi
102-12	10	Iniziative esterne
102-13	11; 32; 35; 37; 52; 66; 78	Principali partnership e affiliazioni
<b>Strategia</b>		
102-14	4	Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale
<b>Etica e integrità</b>		
102-16	9-10; 30-32	Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'Organizzazione
<b>Governance</b>		
102-18	13; 15-16	Struttura di Governo dell'Organizzazione
102-22	15-16; 87-90	Composizione del più alto organo di governo
<b>Stakeholder Engagement</b>		
102-40	18	Elenco degli stakeholder
102-41	48; 101	Accordi di contrattazione collettiva
102-42	18-20	Identificazione e selezione degli stakeholder
102-43	18-20	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder
102-44	20; 28; 46; 58; 70	Aspetti chiave emersi dal coinvolgimento degli stakeholder
<b>Specifiche di rendicontazione</b>		
102-45	5-6	Entità incluse nel bilancio consolidato
102-46	86	Definizione dei contenuti del report e perimetro dei topic materiali
102-47	23-25; 28; 46; 58; 70; 86	Elenco dei topic materiali
102-48	106; 110; 113; 119; 124	Modifiche di informazioni contenute nei report precedenti
102-49	86	Cambiamenti significativi in termini di topic materiali e loro perimetro
102-50	5-6	Periodo di rendicontazione
102-51	6	Data di pubblicazione del report più recente
102-52	6	Periodicità di rendicontazione
102-53	6	Contatti e indirizzi utili per chiedere informazioni sulla Dichiarazione Non Finanziaria.
102-54	6	Indicazione dell'opzione "In accordance" scelta
102-55	80-85	GRI Content Index
102-56	127	Attestazione esterna

## TOPIC SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES

GRI Standard	N. pagina	Omissione	Informazione
<b>GRI 200: ECONOMIC SERIES (2016)</b>			
Topic: PERFORMANCE ECONOMICA			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	23-24; 28; 86		Materialità e perimetro
103-2	26; 28		Approccio alla gestione della tematica
103-3	26; 28		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 201: Performance economica (2016)</b>			
201-1	44		Valore economico direttamente generato e distribuito.
201-2	28-29; 40-43		Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità connessi al cambiamento climatico
201-3	54-56		Condizioni dei piani di contribuzione definita e altri piani previdenziali
Topic: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	43		Approccio alla gestione della tematica
103-3	43		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)</b>			
204-1	94; 96-98		Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali
Topic: ANTI-CORRUZIONE			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	26; 30-31		Approccio alla gestione della tematica
103-3	26; 30-31		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 205: Anti-corrruzione (2016)</b>			
205-2	30; 104; 111; 117; 122		Comunicazione e formazione relative alle policy e procedure anti-corrruzione
<b>GRI 300: ENVIRONMENTAL SERIES (2016)</b>			
Topic: MATERIALI			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	70-71; 75-78		Approccio alla gestione della tematica
103-3	70-71; 75-78		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 301: Materiali (2016)</b>			
301-1	75; 125-126		Materiali utilizzati per peso e volume
301-2	75; 78; 125-126		Utilizzo di materiali derivanti da riciclo

GRI Standard	N. pagina	Omissione	Informazione
<b>Topic: ENERGIA</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	70-78		Approccio alla gestione della tematica
103-3	70-78		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 302: Energia (2016)</b>			
302-1	75-76; 124		Consumi di energia all'interno dell'Organizzazione
302-4	75-76; 124		Riduzione del consumo di energia
<b>Topic: EMISSIONI</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	70-71; 75-76		Approccio alla gestione della tematica
103-3	70-71; 75-76		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 305: Emissioni (2016)</b>			
305-1	71; 75; 76; 124		Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)
305-2	71; 75; 76; 124		Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2)
<b>Topic: SCARICHI E RIFIUTI</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	70-71; 75		Approccio alla gestione della tematica
103-3	71; 75		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 306: Scarichi e rifiuti (2016)</b>			
306-2	125		Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento
<b>Topic: CONFORMITÀ AMBIENTALE</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	28; 70		Approccio alla gestione della tematica
103-3	28; 70		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 307: Conformità ambientale (2016)</b>			
307-1	Non si sono verificati episodi di non compliance nel periodo di rendicontazione		Non-compliance a regolamenti e leggi in materia ambientale
<b>Topic: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	43; 73		Approccio alla gestione della tematica
103-3	43; 73		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)</b>			
308-1	Tutti i nuovi fornitori sono valutati per il 5% sui criteri CSR		Nuovi fornitori sottoposti a screening utilizzando criteri ambientali

GRI Standard	N. pagina	Omissione	Informazione
<b>GRI 400: SOCIAL SERIES (2016)</b>			
Topic: OCCUPAZIONE			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	46; 86		Materialità e perimetro
103-2	46		Approccio alla gestione della tematica
103-3	46		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 401: Occupazione (2016)</b>			
401-1	99; 101; 106; 108; 113; 114; 119; 120		Nuovi assunti e turnover del personale
401-3	52; 104; 111; 117; 122		Congedo parentale
Topic: GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	46; 48		Approccio alla gestione della tematica
103-3	46; 48		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 402: Gestione dei rapporti di lavoro (2016)</b>			
402-1	48		Periodo minimo di preavviso per modifiche operative
Topic: SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	46		Approccio alla gestione della tematica
103-3	46; 48		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (2016)</b>			
403-2	102-103; 109-110; 115-116; 121		Tipologie di infortuni, indice di frequenza, indice di gravità, tasso di assenteismo e numero di decessi correlati al lavoro
Topic: FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	46		Approccio alla gestione della tematica
103-3	46; 49		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 404: Formazione e istruzione (2016)</b>			
404-1	49; 104; 111; 117; 122		Ore medie di formazione per anno e per dipendente
404-2	46; 49		Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nelle fasi di transazione
404-3	105; 112; 118; 123		Percentuale di dipendenti che ricevono regolari valutazioni delle performance e di sviluppo di carriera
Topic: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	46; 52-53		Approccio alla gestione della tematica
103-3	46; 52-53		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)</b>			
405-1	87-90; 99; 106; 113; 119		Diversità degli organi di governo e dei dipendenti
405-2	56; 105; 112; 118; 123		Rapporto tra lo stipendio base e la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini

GRI Standard	N. pagina	Omissione	Informazione
<b>Topic: NON DISCRIMINAZIONE</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	46; 86		Materialità e perimetro
103-2	32; 46		Approccio alla gestione della tematica
103-3	32		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 406: Non discriminazione (2016)</b>			
406-1	32		Casi di discriminazione e azioni intraprese
<b>Topic: VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	29; 32; 46		Approccio alla gestione della tematica
103-3	29; 32; 46		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani (2016)</b>			
412-1	104; 105; 111; 117; 122		Formazione dei dipendenti su procedure o policy relative ai diritti umani
<b>Topic: VALUTAZIONE DEI FORNITORI SULLA BASE DI TEMATICHE SOCIALI</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	43		Approccio alla gestione della tematica
103-3	43		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 414: Valutazione dei fornitori sulla base di tematiche sociali (2016)</b>			
414-1	Tutti i nuovi fornitori sono valutati per il 5% sui criteri CSR Pag. 94		Nuovi fornitori sottoposti a screening utilizzando criteri sociali
<b>Topic: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA</b>			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	32		Approccio alla gestione della tematica
103-3	32		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
<b>GRI 419: Compliance socio-economica (2016)</b>			
419-1	32		Valore monetario delle sanzioni significative e numero totale di sanzioni non monetarie per non conformità a leggi o regolamenti

## G4 SECTOR DISCLOSURE FINANCIAL SERVICES

G4 Financial Services	N. pagina	Omissione	Informazione
FS6	33; 92; 95		Percentuale del portafoglio suddivisa per linee di business in base a regione, dimensione e settore
FS7	40-43; 93; 95		Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio sociale
FS8	40-43; 72-73; 93; 95		Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio ambientale
FS14	59-60		Iniziative per l'accesso ai servizi finanziari da parte delle persone in condizioni di svantaggio
FS16	60		Iniziative per migliorare l'educazione finanziaria

G4 Financial Services	N. pagina	Omissione	Informazione
Topic: CONTRIBUTO ALLA COMUNITÀ			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	61-68		Approccio alla gestione della tematica
103-3	61-68		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
Topic: SODDISFAZIONE DEI CLIENTI			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	34		Approccio alla gestione della tematica
103-3	34; 94; 97; 98		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
Topic: INNOVAZIONE			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	35-37		Approccio alla gestione della tematica
103-3	35-37		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica
Topic: IMPRENDITORIA SOCIALE			
<b>GRI 103: Management Approach (2016)</b>			
103-1	86		Materialità e perimetro
103-2	38		Approccio alla gestione della tematica
103-3	38; 93		Valutazione sull'approccio alla gestione della tematica

## RICONCILIAZIONE TEMI DEL DECRETO - DNF - GRI

Ambito D.Lgs. 254/16	TemI prioritari	Rif. DNF	Topic GRI	Ruolo BNL	Perimetro
<b>Diritti Umani</b>	Integrità e etica nella condotta aziendale	Responsabilità economica; Appendice	Anti-corruption	Diretto/ Indiretto	Gruppo BNL
	Diversità e Inclusione	Responsabilità come datore di lavoro; Appendice.	Anti-corruption	Diretto	
<b>Personale</b>	Tutela del lavoro	Responsabilità come datore di lavoro; Appendice.	Labor/ Management Relations; Occupational Health and Safety	Diretto	Gruppo BNL
	Formazione e sviluppo delle competenze		Training and Education	Diretto	
	Diversità e Inclusione		Diversity and Equal Opportunity	Diretto	
	Welfare		Economic performance	Diretto	
<b>Lotta alla corruzione</b>	Integrità e etica nella condotta aziendale	Responsabilità economica; Appendice	Anti-corruption	Diretto	Gruppo BNL
<b>Ambiente</b>	Sostegno ai clienti nella transizione energetica	Responsabilità ambientale; Appendice.	Energy	Diretto	Gruppo BNL
	Riduzione dei consumi ed emissioni		Emissions	Diretto	
<b>Sociale</b>	Finanziamenti e investimenti a impatto positivo	Responsabilità economica; Appendice.	Product Portfolio (Sector disclosure)	Diretto	Gruppo BNL
	Inclusione finanziaria	Responsabilità verso la comunità; Appendice.	Initiatives to improve access to Financial Services for disadvantaged people (Sector disclosure)	Diretto/ Indiretto	Gruppo BNL
	Contributo alla comunità		Economic performance	Diretto/ Indiretto	

### TemI prioritari non riconciliabili con GRI

Soddisfazione dei clienti	Responsabilità economica	N/A	Diretto	Gruppo BNL
Innovazione	Responsabilità economica	N/A	Diretto/ Indiretto	Gruppo BNL
Imprenditoria sociale	Responsabilità economica	N/A	Diretto/ Indiretto	Gruppo BNL

## GOVERNANCE

### BNL + BPI

**GRI 102-22**  
**GRI 405-1**

#### Composizione Organi Statuari per genere\*

	2017					2018				
	Uomini		Donne		TOTALE	Uomini		Donne		TOTALE
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	16	94%	1	6%	17	17	89%	2	11%	19
Collegio Sindacale	6	100%	0	0%	6	8	100%	0	0%	8
Comitato per il Controllo Interno e Rischi	3	100%	0	0%	3	5	83%	1	17%	6
Comitato Remunerazioni	3	100%	0	0%	3	3	75%	1	25%	4
Comitato Nomine	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3

\* La composizione per genere del 2018 è relativa al CdA BNL nominato il 27 aprile 2018, e al CdA BPI.

#### Composizione per fascia d'età\*

	2017							2018						
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	0	0%	1	6%	16	94%	17	0	0%	1	5%	18	95%	19
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	6	100%	6	0	0%	1	13%	7	88%	8
Comitato per il Controllo Interno e Rischi	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	1	17%	5	83%	6
Comitato Remunerazioni	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	1	25%	3	75%	4
Comitato Nomine	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3

\* La composizione per fascia d'età del 2018 è relativa al CdA BNL nominato il 27 aprile 2018, e al CdA BPI.

#### Consiglio di amministrazione - Incontri e partecipazione

	2017 - BPI	2017 - BPI	2017 - BNL	2018 - BPI	2018 - BNL	2018 - BNL
	1.1.2017 - 27.3.2017	26.4.2017 - 31.12.2017	1.1.2017 - 31.12.2017	1.1.2018 - 31.12.2018	1.1.2018 - 27.4.2018	27.4.2018 - 31.12.2018
Incontri (n.)	2	4	13	8	4	9
Partecipazione (%)	61%	89%	83%	81%	63%	75%

### Composizione Consiglio di Amministrazione e altri Organi Aziendali

Nome Cognome	Anno di nascita	Periodo in carica	Società	Genere	Consiglio di Amministrazione (Qualifica)	Esecutivo (E)/ Non Esecutivo (NE)	Comitato per il Controllo Interno e Rischi / OdV BNL (Qualifica)	Collegio Sindacale (Qualifica)	Comitato Nomine* (Qualifica)	Comitato Remunerazione* (Qualifica)	Organismo di Vigilanza BPI (Qualifica)	Indip. TUF	Indip. Codice Autodisciplina	Provenienti da Liste di minoranza
Luigi Abete	1947	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	P	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Andrea Munari	1962	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Roger Abravanel	1946	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	M	=	=	=	M	P	=	X	=	=
Sophie Berro-Heller	1967	DAL 27.4.2018	BNL	F	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Francesco Caio	1957	DAL 27.4.2018	BNL	M	M	=	=	=	P	=	=	X	=	=
Jean Clamon	1952	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	M	=	=	=	=	M	=	=	=	=
Paolo Alberto De Angelis	1957	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Thierry Laborde	1960	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Yves Martrenchar	1957	DAL 27.4.2018	BNL	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Angelo Novati	1954	DAL 27.4.2018	BNL	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Roberto Hugo Tentori	1951	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	M	=	P	=	=	M	=	X	=	=
Mario Girotti	1944	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	M	=	M	=	M	=	=	=	=	=
Marina Rubini	1969	DAL 27.4.2018	BNL	F	M	=	M	=	=	M	=	X	=	=
Bernard Lémee	1948	CESSATO IL 27.4.2018	BNL	M	M	=	=	=	=	M	=	=	=	=
Paolo Mazzotto	1936	CESSATO IL 27.4.2018	BNL	M	M	=	M	=	=	=	=	=	=	=
Béatrice Cossa-Dumurgier	1973	CESSATO IL 27.4.2018	BNL	F	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Pier Paolo Piccinelli	1947	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	=	=	=	P	=	=	P	=	=	=
Guglielmo Maisto	1952	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	=	=	=	M	=	=	=	=	=	=
Marco Pardi	1965	1.1.2018 - 31.12.2018	BNL	M	=	=	=	M	=	=	=	=	=	=
Denis Delespaul	1952	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	P	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Gianfilippo Pandolfini	1964	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Thierry Bernard	1962	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Gianni Degan	1962	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Paolo D'Amico	1962	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Chiaffredo Salomone	1954	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	M	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Pier Paolo Piccinelli	1947	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	=	=	=	P	=	=	P	=	=	=
Luca Eugenio Guatelli	1950	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	=	=	=	M	=	=	M	=	=	=
Andrea Perrone	1965	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	=	=	=	M	=	=	=	=	=	=
Carlo Ferzanelli	1960	1.1.2018 - 31.12.2018	BPI	M	=	=	=	=	=	=	M	=	=	=

\* Qualifica del consigliere all'interno del Comitato: "P": presidente; "M": membro.

## ARTIGIANCASSA

GRI 102-22  
GRI 405-1

## Composizione Organi Statuari per genere

	2017					2018				
	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

	2017						2018							
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	0	0%	1	11%	8	89%	9	0	0%	1	11%	8	89%	9
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3

## Composizione Consiglio di Amministrazione

Nome Cognome	Anno di nascita	Genere	Qualifica
Fabio Petri	1962	M	P
Mario Girotti	1944	M	M
Ferrer Vannetti	1965	M	M
Luigi Abete	1947	M	M
Luca Bonansea	1969	M	M
Nicola Molfese	1956	M	M
Fabio Montena	1958	M	M
Angelo Novati	1954	M	M
Francesco Sgherza	1954	M	M

## AXEPTA

GRI 102-22  
GRI 405-1

## Composizione Organi Statuari per genere

	2017					2018				
	Uomini		Donne		TOTALE	Uomini		Donne		TOTALE
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	4	80%	1	20%	5	6	86%	1	14%	7
Collegio Sindacale	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3

## Composizione per fascia d'età

	2017							2018						
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	0	0%	0	0%	5	100%	5	0	0%	4	57%	3	43%	7
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	1	33%	2	67%	3

## Composizione Consiglio di Amministrazione

Nome Cognome	Anno di nascita	Genere	Qualifica
Vincenzo Cuzzone	1975	M	P
Carlo Bovero	1965	M	M
Stefano Calderano	1964	M	M
Regina Corradini D'Arienzo	1969	F	M
Massimo Maccioni	1969	M	M
Massimo Romagnoli	1956	M	M
Marco Tarantola	1972	M	M

## BNL FINANCE

GRI 102-22  
GRI 405-1

## Composizione Organi Statuari per genere

	2017					2018				
	Uomini		Donne		TOTALE	Uomini		Donne		TOTALE
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%	4
Collegio Sindacale	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3

## Composizione per fascia d'età

	2017							2018						
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	0	0%	3	75%	1	25%	4	0	0%	3	75%	1	25%	4
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3

## Composizione Consiglio di Amministrazione

Nome Cognome	Anno di nascita	Genere	Qualifica
Carlo Mazara Grimani	1953	M	P
Andrea Di Fabio	1968	M	M
Assunta Marini	1971	F	M
Maurizio Martinelli	1971	M	M

# RESPONSABILITÀ ECONOMICA

## BNL + BPI

### Clienti

#### Schemi Ripartizione dei clienti per aree di business

	2017	2018
	N.	N.
Individuals (persone fisiche e con Partita IVA)	2.090.925	2.113.054
Private (Persone fisiche con raccolta superiore a 500 €/K e società patrimoniali e immobiliari di pertinenza di clienti Private)	57.217	58.355
Small Business (Piccoli operatori economici e liberi professionisti non operanti con l'estero)	119.056	186.884
Banca Digitale (Clienti digitali classificati all'interno della Clientela Retail)	370.266	421.193
Mercato Imprese (Società mid cap con fatturato compreso tra € 5 mln ed € 30 mln)	12.618	24.275
Pubblica Amministrazione (Enti con natura giuridica pubblica)	6.704	6.278
Clienti Corporate e Grandi clienti (società o gruppi con fatturato oltre i 30 Mln €)	12.679	12.908
<b>TOTALE</b>	<b>2.669.465</b>	<b>2.822.947</b>

#### Ripartizione clienti Corporate e Grandi clienti suddivisi per area geografica e settore di attività

	Agricoltura, caccia, pesca e altri servizi		Commercio		Servizi pubblici e privati		Industria		2017		2018	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	75,5%	65,5%	59,5%	43,8%	37,3%	30,5%	50,8%	40,6%	6.259	49,4%	5.006	38,8%
Nord-Est	1,5%	8,4%	12,7%	18,6%	8,0%	11,5%	29,6%	35,4%	2.878	22,7%	3.617	28,0%
Centro	3,6%	16,0%	24,3%	33,8%	17,8%	21,9%	15,6%	19,1%	2.142	16,9%	2.727	21,1%
Sud	19,4%	10,1%	3,5%	3,7%	36,9%	36,1%	3,9%	4,8%	1.400	11,0%	1.558	12,1%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>12.679</b>	<b>100%</b>	<b>12.908</b>	<b>100%</b>

#### Ripartizione geografica clientela Pubblica Amministrazione

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	1.272	19%	882	14%
Nord-Est	1.147	17%	1.201	19%
Centro	2.410	36%	2.442	39%
Sud	1.875	28%	1.753	28%
<b>TOTALE</b>	<b>6.704</b>	<b>100%</b>	<b>6.278</b>	<b>100%</b>

#### Clientela Individuals, Private e Banca Digitale per anzianità di rapporto

	2017	2018
0-1 anni	326.428	306.566
2-4 anni	131.410	355.588
5-7 anni	508.411	276.568
8-10 anni	213.186	226.779
11-20 anni	414.295	421.975
>20 anni	984.226	1.005.126

#### Clientela Small Business, Mercato Imprese, Pubblica Amministrazione, Clienti Corporate e Grandi clienti per anzianità di rapporto

	2017	2018
0-1 anni	1.772	1.468
2-4 anni	2.402	2.614
5-7 anni	2.641	2.446
8-10 anni	1.686	2.241
11-20 anni	3.717	3.853
>20 anni	4.005	4.289

#### Finanziamenti ad impatto sociale

(dati in € Mln)	2017	2018
Finanziamenti al terzo settore	600,00	606,78
<b>TOTALE</b>	<b>600</b>	<b>606,78</b>

## FS 6

## Ripartizione aree di business per area geografica

Impieghi (mln €)	2017								2018							
	Nord	%	Centro	%	Sud	%	Estero	%	Nord	%	Centro	%	Sud	%	Estero	%
Individui e famiglie	9.849	36,65%	8.398	52,34%	7.155	61,62%			9.802	35,32%	8.539	51,06%	7.138	58,86%		
Private banking	878	3,27%	382	2,38%	176	1,52%			924	3,33%	393	2,35%	215	1,77%		
Professionisti e imprese	2.554	9,50%	1.862	11,61%	1.676	14,43%			2.707	9,75%	1.803	10,78%	1.605	13,23%		
Corporate	11.754	43,74%	3.997	24,91%	1.243	10,71%	305,49	99,97%	12.697	45,75%	4.614	27,59%	1.311	10,81%	409,14	99,99%
Pubblica Amministrazione	1.839	6,84%	1.405	8,76%	1.361	11,72%	0,09	0,03%	1.621	5,84%	1.375	8,22%	1.858	15,32%	0,02	0,01%
<b>TOTALE</b>	<b>26.874</b>	<b>100%</b>	<b>16.044</b>	<b>100%</b>	<b>11.611</b>	<b>100%</b>	<b>305,58</b>	<b>100%</b>	<b>27.751</b>	<b>100%</b>	<b>16.724</b>	<b>100%</b>	<b>12.127</b>	<b>100%</b>	<b>409,16</b>	<b>100%</b>

## Ripartizione aree di business per tipologia di settore\*

Impieghi (mln €)	2017								2018							
	Agricoltura, caccia, pesca e altri servizi	%	Commercio	%	Servizi Pubblici e Privati	%	Industria	%	Agricoltura, caccia, pesca e altri servizi	%	Commercio	%	Servizi Pubblici e Privati	%	Industria	%
Professionisti e imprese	783	92,44%	2.157	92,97%	1.428	25,44%	1.723	8,97%	703	94,62%	1.990	92,73%	1.324	22,96%	2.099	9,83%
Corporate	34	4,01%	100	4,31%	3.238	57,69%	13.928	72,49%	29	3,90%	68	3,17%	3.659	63,45%	15.276	71,57%
Pubblica Amministrazione	30	3,54%	63	2,72%	947	16,87%	3.564	18,55%	11	1,48%	88	4,10%	784	13,59%	3.969	18,60%
<b>TOTALE</b>	<b>847</b>	<b>100%</b>	<b>2.320</b>	<b>100%</b>	<b>5.613</b>	<b>100%</b>	<b>19.215</b>	<b>100%</b>	<b>743</b>	<b>100%</b>	<b>2.146</b>	<b>100%</b>	<b>5.767</b>	<b>100%</b>	<b>21.344</b>	<b>100%</b>

\* È una ripartizione sul macrosegmento di appartenenza che si può applicare solo dallo small business in su.

## Ripartizione aree di business per dimensione

Impieghi (mln €)	2017			2018		
	Microimprese	PMI	Grandi imprese	Microimprese	PMI	Grandi imprese
Professionisti e imprese	2.447	3.645		23.101	3.804	
Corporate			17			19



FS 7

FS 8

## Valore monetario dei prodotti e dei servizi disegnati per apportare un beneficio sociale

Impieghi	2017				2018			
	Operazioni nell'anno		Stock nell'anno		Operazioni nell'anno		Stock nell'anno	
	Numero transazioni	Erogato Mln €	Numero transazioni	Erogato Mln €	Numero transazioni	Erogato Mln €	Numero transazioni	Erogato Mln €
Prodotti e servizi con finalità sociali*								
Linee di fido BNL all'Imprenditorialità Sociale*	93	89,62	87	79,84	110	83,37	99	79,53
Leasing all'Imprenditorialità Sociale*	9	1,49	9	1,49	9	1,49	9	1,49
Factoring all'Imprenditorialità Sociale*	8	2,70	8	2,70	10	10,62	9	8,70
BNPP SMART INVESTOR PLUS Euronext Eurozone ESG Leaders 40 EW Decrement 5% 5Y						9,99		
BNPP ATHENA PREMIUM MEMORY Euronext Eurozone ESG Leaders						7,74		
Obbligazione WB - IBRD a 5y su indice Solactive Human Capital World in USD						22,92		
BNP PARIBAS L1 SmART FOOD						24,51		51,92
BNP PARIBAS L1 DIVERSIFIED WORLD BALANCED						107,89		103,09
BNP PARIBAS L1 DIVERSIFIED WORLD GROWTH						65,24		60,13
PP Adottati					13	0,29	193	1,95
PP Futuriamo					3	0,03	21	0,24
PP Sconto e Lode							2	0,01
PP Scuola Più/W lo Sport					148	0,21	141	0,10
PP Solidarietà Individuals					23	0,43	185	1,96
PP solidarietà Smal Business/Imprese							3	0,02
Sospensioni rata per finalità sociale - Individuals					5.049			
Sospensioni rata per finalità sociale - Small business/Imprese					123			
<b>TOTALE</b>	<b>110</b>	<b>93,81</b>	<b>104</b>	<b>84,03</b>	<b>5.488</b>	<b>334,74</b>	<b>662</b>	<b>309,14</b>

\* Viene indicata la numerosità dei clienti affidati, distinguendo fra i totali 2018 e lo stock, ovvero la numerosità dei clienti "base line", già affidati quindi nel 2017.

## Valore monetario dei prodotti e dei servizi disegnati per apportare un beneficio ambientale

Impieghi	2017				2018			
	Operazioni nell'anno		Stock nell'anno		Operazioni nell'anno		Stock nell'anno	
	Numero transazioni	Erogato Mln €	Numero transazioni	Erogato Mln €	Numero transazioni	Erogato Mln €	Numero transazioni	Erogato Mln €
Prodotti e servizi con finalità ambientali								
Structured Finance	1	11,16	8,00	129,00	5	98,48	11	198,75
BNPP 90% Protezione Solactive Sustainable Goals Europe Index 6Y						9,99		
PROTECTION 90% SOLEACTIVE 6Y						9,80		
BNPP COUPON LOCKER Euronext Eurozone Energy Transition Leaders 50 EW Decrement 5% 4Y						9,02		
FundQuest EthisWorld						75,68		101,20
BNP PARIBAS AQUA [Classic, C]						224,82		334,64
BNP PARIBAS L1 SUSTAINABLE ACTIVE STABILITY						61,24		149,50
THEAM QUANT EQUITY EUROPE CLIMATE CARE						17,56		31,01
THEAM QUANT EQUITY EUROPE CLIMATE CARE PROTECTION 90%						55,20		230,07
PARVEST GLOBAL ENVIRONMENT						11,42		52,63
PARVEST GREEN BOND						25,49		24,01
Polizza BNL PowerYOUUnit						118,51		83,17
BNL Green Imprese/Agrario					21	39,60		154,81
PP Green - Individuals					112	2,70	1.693	25,44
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>11,16</b>	<b>8,00</b>	<b>129,00</b>	<b>138</b>	<b>759,51</b>	<b>1.704</b>	<b>1.385,23</b>



## Contestazioni

### Ripartizione contestazioni per prodotto - Retail e Corporate

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
CC/DR e servizi correlati	3.721	40%	3.698	39%
Monetica	924	10%	1.132	12%
Finanziamenti	3.352	36%	3.115	33%
Intermediazione finanziaria e polizze ramo vita	752	8%	812	9%
Altro	660	7%	611	7%
<b>TOTALE</b>	<b>9.409</b>	<b>100%</b>	<b>9.368</b>	<b>100%</b>

\* Dal 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni (reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni/accordi stragiudiziali), relative a tutta la clientela; nella categoria "Altro" sono ricompresi i prodotti assicurativi.

### Principali motivi di contestazioni - Retail e Corporate

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Altro	1.329	14%	1.258	13%
Anatocismo	460	5%	309	3%
Applicazione delle condizioni	592	6%	392	4%
Aspetti organizzativi	27	0%	29	0%
Comunicazione ed informazione al cliente	1.582	17%	1.725	18%
Condizioni	457	5%	263	3%
Disfunzioni apparecchiature	51	1%	81	1%
Esecuzione operazioni	3.356	36%	3.360	36%
Frodi e smarrimenti	379	4%	517	6%
Merito di credito	381	4%	594	6%
Personale	179	2%	162	2%
Segnalazione a centrale rischi e altri SIC	616	7%	678	7%
<b>TOTALE</b>	<b>9.409</b>	<b>100%</b>	<b>9.368</b>	<b>100%</b>

\* Dal 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni (reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni/accordi stragiudiziali), relative a tutta la clientela; nella categoria "Altro" sono ricompresi i prodotti assicurativi.

### Ripartizione contestazioni per area di business - Retail e Corporate

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Privati	7.308	78%	7.369	79%
Small business	1.488	16%	1.475	16%
Corporate	466	5%	375	4%
Non clienti	147	2%	149	2%
<b>TOTALE</b>	<b>9.409</b>	<b>100%</b>	<b>9.368</b>	<b>100%</b>

## Fornitori

**GRI 102-9**  
**GRI 204-1**  
**GRI 414-1**

### Numero di fornitori suddiviso per fatturato e tipologia di fornitura

IMPORTO FATTURATO	2017		2018	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	10.046	94%	9.729	93%
Da 100.001 a 500.000 €	462	4%	515	5%
Da 500.001 a 1.000.000 €	94	1%	91	1%
Oltre 1.000.000 €	130	1%	145	1%
<b>TOTALE</b>	<b>10.732</b>	<b>100%</b>	<b>10.480</b>	<b>100%</b>

### Numero di fornitori suddiviso per fatturato e tipologia di fornitura

TIPOLOGIA	2017			2018		
	N. fornitori*	Fatturato Mln €	%	N. fornitori*	Fatturato Mln €	%
Spese immobiliari	1968	147	16%	1.791	140	14%
Tecnologie	187	111	12%	240	166	17%
Altri Servizi	4.620	441	48%	5.935	527	52%
Altro	5.589	221	24%	3.621	174	17%
<b>TOTALE</b>	<b>12.364</b>	<b>920</b>	<b>100%</b>	<b>11.587</b>	<b>1.007</b>	<b>100%</b>

\* I dati 2017 - 2018 per n. fornitori totale è il risultato della presenza di alcuni fornitori in più tipologie di servizio.

### Numero di fornitori suddiviso per area geografica

AREA GEOGRAFICA	2017		2018	
	N. fornitori	% sul totale	N. fornitori	% sul totale
Fornitori nazionali	9.972	93%	10.309	98%
Fornitori esteri	760	7%	171	2%
<b>TOTALE</b>	<b>10.732</b>	<b>100%</b>	<b>10.480</b>	<b>100%</b>

	2017		2018	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Nord-Ovest	2.332	245	2.240	265
Nord-Est	1.233	64	1.203	65
Centro	3.763	519	4.242	571
Sud	2.644	43	2.624	50
<b>TOTALE FORNITORI NAZIONALI</b>	<b>9.972</b>	<b>871</b>	<b>10.309</b>	<b>952</b>
Estero	760	49	171	56
<b>TOTALE ESTERO</b>	<b>760</b>	<b>49</b>	<b>171</b>	<b>56</b>
<b>TOTALE</b>	<b>10.732</b>	<b>920</b>	<b>10.480</b>	<b>1.007</b>

### Nuovi fornitori appartenenti a imprese sociali

	2017		2018	
	N. fornitori	Fatturato €	N. fornitori	Fatturato €
Nuovi fornitori appartenenti a imprese sociali*	4	127.000	2	277.497
<b>TOTALE NUOVI FORNITORI</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
<b>Percentuale Totale</b>	<b>0,04%</b>	<b>127.000</b>	<b>0,02%</b>	<b>277.497</b>

\* Lo screening utilizzato è sulla base dei criteri del Progetto Imprenditorialità Sociale di BNPP.

## ARTIGIANCASSA

## Clienti

FS6

FS7

FS8

## Ripartizione geografica clientela Pubblica Amministrazione\*

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	3	14%	3	14%
Nord-Est	3	14%	3	14%
Centro	9	41%	9	41%
Sud	7	32%	7	32%
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

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

Si riportano solo i clienti della PA perché gli altri clienti Artigiancassa sono clienti di BNL e pertanto riportati già nelle tabelle BNL.

## Clientela Small Business, Mercato Imprese, Pubblica Amministrazione, Clienti Corporate e Grandi clienti per anzianità di rapporto

	2017	2018
11-20 anni	N. 22	N. 22

## Ripartizione aree di business per area geografica

Impieghi	2017								2018							
	Nord	%	Centro	%	Sud	%	Estero	%	Nord	%	Centro	%	Sud	%	Estero	%
Pubblica Amministrazione	177.999,50 €	2%	5.910.675,92 €	58%	4.121.329,01 €	40%	0,00 €	0%	434.778,78 €	4%	7.160.166,31 €	63%	3.687.822,24 €	33%	0,00 €	0%
<b>TOTALE</b>	<b>177.999,50 €</b>	<b>2%</b>	<b>5.910.675,92 €</b>	<b>58%</b>	<b>4.121.329,01 €</b>	<b>40%</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0%</b>	<b>434.778,78 €</b>	<b>4%</b>	<b>7.160.166,31 €</b>	<b>63%</b>	<b>3.687.822,24 €</b>	<b>33%</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0%</b>

## Prodotti e servizi con finalità sociali

Impieghi	2018 Operazioni nell'anno	
	Numero transazioni	Erogato €
Sezione Speciale Liquidità Sisma*	81	810.000
<b>TOTALE</b>	<b>81</b>	<b>810.000</b>

\* Fondo Regionale per il Microcredito e la Microfinanza.

## Prodotti e servizi con finalità ambientali

Impieghi	2018 Operazioni nell'anno	
	Numero transazioni	Erogato €
Sezione III - Riduzione costi energia PMI*	5	194.676
Sezione IV - Trasporto Pubblico non di linea*	10	216.834
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>411.510</b>

\* Fondo Rotativo per il Piccolo Credito.

## Fornitori

GRI 102-9  
GRI 204-1

### Numero di fornitori suddiviso per fatturato e tipologia di fornitura

IMPORTO FATTURATO	2017		2018	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	218	92%	311	94%
Da 100.001 a 500.000€	16	7%	16	5%
Da 500.001 a 1.000.000€	1	0%	4	1%
Oltre 1.000.000€	1	0%	1	0%
<b>TOTALE</b>	<b>236</b>	<b>100%</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

TIPOLOGIA	2017			2018		
	N. fornitori	Fatturato Mln €	%	N. fornitori	Fatturato Mln €	%
Spese immobiliari	39	0,81	10%	27	1,34	12%
Tecnologie	34	1,78	22%	28	2,29	20%
Altri Servizi	163	5,52	68%	277	7,57	68%
<b>TOTALE</b>	<b>236</b>	<b>8,11</b>	<b>100%</b>	<b>332</b>	<b>11,20</b>	<b>100%</b>

### Numero di fornitori suddiviso per area geografica

AREA GEOGRAFICA	2017		2018	
	N. fornitori	% sul totale	N. fornitori	% sul totale
Fornitori nazionali	234	99,2%	329	99,1%
Fornitori esteri	2	0,8%	3	0,9%
<b>TOTALE</b>	<b>236</b>	<b>100%</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

	2017		2018	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Nord-Ovest	65	2,21	82	3,82
Nord-Est	15	0,17	27	0,41
Centro	114	5,22	131	6,35
Sud	40	0,50	89	0,65
<b>TOTALE FORNITORI NAZIONALI</b>	<b>234</b>	<b>8,1</b>	<b>329</b>	<b>11,2</b>
Estero	2	0,01	3	0,07
<b>TOTALE ESTERO</b>	<b>2</b>	<b>0,01</b>	<b>3</b>	<b>0,07</b>
<b>TOTALE</b>	<b>236</b>	<b>8,11</b>	<b>332</b>	<b>11,30</b>

## AXEPTA

### Clienti

#### Composizione della clientela (merchant)

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Individuals	1.363	1%	321	0,23%
Private	99	0%	25	0,02%
Small Business	22.751	20%	22.418	16,06%
Banca Digitale	22	0%	7	0,01%
Pubblica amministrazione	2.460	2%	2.236	1,60%
Grandi clienti Corporate	2.574	2%	3.369	2,41%
PMI	4.828	4%	5.151	3,69%
Corporate	70.625	63%	98.298	70,42%
Istituti finanziari	1	0%	1	0,00%
Nessun segmento	694	1%	72	0,05%
Non captive	6.769	6%	7.693	5,51%
<b>TOTALE</b>	<b>112.186</b>	<b>100%</b>	<b>139.591</b>	<b>100%</b>

#### Ripartizione geografica clientela Corporate e Grandi clienti

Merchant	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	16.246	22%	22.730	22%
Nord-Est	14.000	19%	19.189	19%
Centro	18.154	25%	24.474	24%
Sud	24.753	34%	35.274	35%
Altro*	46	0%	-	0%
<b>TOTALE</b>	<b>73.199</b>	<b>100%</b>	<b>101.667</b>	<b>100%</b>

\* Rientrano in Altro i clienti non riconducibili ad una regione specifica.

#### Ripartizione geografica clientela Pubblica Amministrazione

Merchant	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	355	14%	379	17%
Nord-Est	348	14%	343	15%
Centro	736	30%	821	37%
Sud	1.004	41%	693	31%
ND	17	1%	0	0%
<b>TOTALE</b>	<b>2.460</b>	<b>100%</b>	<b>2.236</b>	<b>100%</b>

#### Clientela Individuals, Private e Banca Digitale per anzianità di rapporto

	2017	2018
0-1 anni	56	64
2-4 anni	156	213
5-7 anni	36	25
8-10 anni	18	22
11-20 anni	22	29
>20 anni	0	0

#### Clientela Small Business, Mercato Imprese, Pubblica Amministrazione, Clienti Corporate e Grandi clienti per anzianità di rapporto

	2017	2018
0-1 anni	13.265	15.492
2-4 anni	76.441	103.687
5-7 anni	8.167	4.697
8-10 anni	3.315	3.889
11-20 anni	3.694	3.685
>20 anni	0	0

## Contestazioni

### Ripartizione contestazioni per prodotto - Retail e Corporate

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Monetica	153	100%	104	100%
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

### Principali motivi di contestazioni - Retail e Corporate

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Altro	14	9%	9	9%
Anatocismo	0	0%	0	0%
Applicazione delle condizioni	42	27%	24	23%
Aspetti organizzativi	27	18%	27	26%
Comunicazione ed informazione al cliente	2	1%	1	1%
Condizioni	24	16%	14	13%
Disfunzioni apparecchiature	12	8%	5	5%
Esecuzione operazioni	8	5%	6	6%
Frodi e smarrimenti	24	16%	16	15%
Merito di credito	0	0%	0	0%
Personale	0	0%	2	2%
Segnalazione a centrale rischi e altri SIC	0	0%	0	0%
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

\* Dal 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni (reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni/accordi stragiudiziali), relative a tutta la clientela; nella categoria "Altro" sono ricompresi i prodotti assicurativi.

### Ripartizione contestazioni per area di business - Retail e Corporate

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Privati	153	100%	104	100%
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

## Fornitori

GRI 102-9

GRI 204-1

### Numero di fornitori suddiviso per fatturato e tipologia di fornitura

IMPORTO FATTURATO	2017		2018	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	151	85%	150	80%
Da 100.001 a 500.000€	17	10%	26	14%
Da 500.001 a 1.000.000€	2	1%	4	2%
Oltre 1.000.000€	8	4%	8	4%
<b>TOTALE</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

TIPOLOGIA	2017			2018		
	N. fornitori	Fatturato Mln €	%	N. fornitori	Fatturato Mln €	%
Spese immobiliari	16	0,29	1%	10	0,20	1%
Tecnologie	36	5,46	18%	38	10,83	48%
Altri Servizi	81	24,19	81%	96	10,73	48%
Altro	45	0,09	0%	44	0,78	3%
<b>TOTALE</b>	<b>178</b>	<b>30,03</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>	<b>22,53</b>	<b>100%</b>

### Numero di fornitori suddiviso per area geografica

AREA GEOGRAFICA	2017		2018	
	N. fornitori	% sul totale	N. fornitori	% sul totale
Fornitori nazionali	167	94%	174	93%
Fornitori esteri	11	6%	14	7%
<b>TOTALE</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

	2017		2018	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Nord-Ovest	74	12,42	72	11,22
Nord-Est	6	0,21	8	0,37
Centro	74	13,36	85	8,81
Sud	13	0,35	9	0,32
<b>TOTALE FORNITORI NAZIONALI</b>	<b>167</b>	<b>26,34</b>	<b>174</b>	<b>20,72</b>
Estero	11	3,69	14	1,81
<b>TOTALE ESTERO</b>	<b>11</b>	<b>3,69</b>	<b>14</b>	<b>1,81</b>
<b>TOTALE</b>	<b>178</b>	<b>30,03</b>	<b>188</b>	<b>22,53</b>

## BNL FINANCE

## Clienti

## Composizione della clientela

	2017		2018	
	N.	%	Variazione	%
Individuals	173.497	199.277	25.780	15%

## Clientela Individuals, Private e Banca Digitale per anzianità di rapporto

Merchant	2017	2018
	N.	N.
0-1 anni	43%	41%
2-4 anni	25%	26%
5-7 anni	14%	14%
8-10 anni	11%	14%
11-20 anni	5%	6%
>20 anni	0%	0%

## Contestazioni

## Ripartizione contestazioni per prodotto - Retail e Corporate

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Finanziamenti	1.000	100%	1.142	100%
<b>TOTALE</b>	<b>1.000</b>	<b>100%</b>	<b>1.142</b>	<b>100%</b>

\* Dal 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni (reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni/accordi stragiudiziali), relative a tutta la clientela; nella categoria "Altro" sono ricompresi i prodotti assicurativi.

## Principali motivi di contestazioni - Retail e Corporate

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Altro	59	6%	34	3%
Anatocismo	0	0%	0	0%
Applicazione delle condizioni	17	2%	6	1%
Aspetti organizzativi	62	6%	56	5%
Comunicazione ed informazione al cliente	4	0%	5	0%
Condizioni	17	2%	2	0%
Disfunzioni apparecchiature	0	0%	0	0%
Esecuzione operazioni	831	83%	1.026	90%
Frodi e smarrimenti	0	0%	0	0%
Merito di credito	10	1%	4	0%
Personale	0	0%	9	1%
Segnalazione a centrale rischi e altri SIC	0	0%	0	0%
<b>TOTALE</b>	<b>1.000</b>	<b>100%</b>	<b>1.142</b>	<b>100%</b>

\* Dal 2017 sono state considerate tutte le tipologie di contestazioni (reclami/repliche/esposti/ricorsi/mediazioni/accordi stragiudiziali), relative a tutta la clientela; nella categoria "Altro" sono ricompresi i prodotti assicurativi.

## Ripartizione contestazioni per area di business - Retail e Corporate

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Privati	1.000	100%	1.142	100%
<b>TOTALE</b>	<b>1.000</b>	<b>100%</b>	<b>1.142</b>	<b>100%</b>

## Fornitori

GRI 102-9

GRI 204-1

## Numero di fornitori suddiviso per fatturato e tipologia di fornitura

IMPORTO FATTURATO	2017		2018	
	N. fornitori	%	N. fornitori	%
Fino a 100.000 €	102	87%	108	86%
Da 100.001 a 500.000€	12	10%	14	11%
Da 500.001 a 1.000.000€	2	2%	3	2%
Oltre 1.000.000€	1	1%	1	1%
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

TIPOLOGIA	2017			2018		
	N. fornitori	Fatturato Mln €	%	N. fornitori	Fatturato Mln €	%
Spese immobiliari	2	0,42	5%	1	0,54	4%
Tecnologie	21	2,00	23%	22	1,41	12%
Altri Servizi	94	6,20	72%	103	10,26	84%
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

## Numero di fornitori suddiviso per area geografica

AREA GEOGRAFICA	2017		2018	
	N. fornitori	% sul totale	N. fornitori	% sul totale
Fornitori nazionali	116	99,1%	122	96,8%
Fornitori esteri	1	0,9%	4	3,2%
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

	2017		2018	
	N. fornitori	Fatturato Mln €	N. fornitori	Fatturato Mln €
Nord-Ovest	40	2,8	52	2,6
Nord-Est	0	0,0	0	0
Centro	65	5,6	57	9,2
Sud	9	0,3	13	0,2
<b>TOTALE FORNITORI NAZIONALI</b>	<b>114</b>	<b>8,7</b>	<b>122</b>	<b>12</b>
Estero	3	0,03	4	0,012
<b>TOTALE ESTERO</b>	<b>3</b>	<b>0,03</b>	<b>4</b>	<b>0,012</b>
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>9</b>	<b>126</b>	<b>12,012</b>

# RESPONSABILITÀ COME DATORE LAVORO

## BNL + BPI

**GRI 401-1**  
**GRI 405-1**

**GRI 102-8**  
**GRI 405-1**

### Quadro d'insieme composizione organico

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
<b>Uomini</b>	<b>7.218</b>	<b>55%</b>	<b>7.142</b>	<b>55%</b>
Uomini Manager*	294	84%	301	82%
Uomini Part Time**	87	1%	96	1%
Uomini neoassunti	266	51%	303	50%
Uomini età media	51		51,84	
<b>Donne</b>	<b>5.927</b>	<b>45%</b>	<b>5.922</b>	<b>45%</b>
Donne Manager*	56	16%	66	18%
Donne Part Time**	1.127	19%	1.083	18%
Donne neoassunte	251	49%	298	50%
Donne età media	46		46,95	
<b>TOTALE***</b>	<b>13.145</b>		<b>13.064</b>	
<b>TOTALE MANAGER*</b>	<b>350</b>		<b>367</b>	
<b>TOTALE PART TIME</b>	<b>1.214</b>		<b>1.179</b>	
<b>TOTALE NEOASSUNTI</b>	<b>517</b>		<b>601</b>	
<b>TOTALE ETÀ MEDIA</b>	<b>49</b>		<b>49,63</b>	

\* Manager: dirigenti e top manager.

\*\* La % è calcolata sul totale del rispettivo genere.

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

### Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2017	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>131</b>	<b>2%</b>	<b>2.935</b>	<b>41%</b>	<b>4.152</b>	<b>58%</b>	<b>7.218</b>
Top Manager*	0	0%	5	26%	14	74%	19
Dirigenti	0	0%	98	36%	177	64%	275
Quadri	2	0%	1.640	41%	2.317	59%	3.959
Aree Professionali	129	4%	1.192	40%	1.644	55%	2.965
<b>Donne</b>	<b>203</b>	<b>3%</b>	<b>3.590</b>	<b>61%</b>	<b>2.134</b>	<b>36%</b>	<b>5.927</b>
Top Manager*	0	0%	3	60%	2	40%	5
Dirigenti	0	0%	28	55%	23	45%	51
Quadri	1	0%	1.181	57%	906	43%	2.088
Aree Professionali	202	5%	2.378	63%	1.203	32%	3.783
<b>TOTALE</b>	<b>334</b>	<b>3%</b>	<b>6.525</b>	<b>50%</b>	<b>6.286</b>	<b>48%</b>	<b>13.145</b>

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

### Parità di genere

	2017 %	2018 %	Target 2020 %
% di donne			
CdA	6%	11%	-
CODIR	24%	13%	25%
Ruoli manageriali	31%	33%	35%
G100 (100 Top Executives)	25%	25%	-
Senior Management Position	23,3%	23,9%	28%
Talenti - Leaders for Tomorrow			
- Top	18%	33%	30%
- Advanced	32%	32%	40%
- Emerging	55%	59%	50%

### Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2018	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>126</b>	<b>2%</b>	<b>2.833</b>	<b>40%</b>	<b>4.183</b>	<b>59%</b>	<b>7.142</b>
Top Manager*	0	0%	5	28%	13	72%	18
Dirigenti	0	0%	97	34%	186	66%	283
Quadri	2	0%	1.574	40%	2.359	60%	3.935
Aree Professionali	124	4%	1.157	40%	1.625	56%	2.906
<b>Donne</b>	<b>183</b>	<b>3%</b>	<b>3.472</b>	<b>59%</b>	<b>2.267</b>	<b>38%</b>	<b>5.922</b>
Top Manager*	0	0%	1	33%	2	67%	3
Dirigenti	0	0%	31	49%	32	51%	63
Quadri	2	0%	1.161	55%	962	45%	2.125
Aree Professionali	181	5%	2.279	61%	1.271	34%	3.731
<b>TOTALE</b>	<b>309</b>	<b>2%</b>	<b>6.305</b>	<b>48%</b>	<b>6.450</b>	<b>49%</b>	<b>13.064</b>

### 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	6.917	85	7.002	4.457	1.102	5.559	12.601
	6.835	95	6.930	4.528	1.083	5.611	12.541
Tempo determinato	121	0	121	174	0	174	295
	39	0	39	48	0	48	87
Apprendistato	0	0	0	1	0	1	1
	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento	93	2	95	152	1	153	248
	172	1	173	263	0	263	436
Collaboratori**	90	0	90	64	0	64	154
	322	0	322	78	0	78	400
<b>TOTALE 2017</b>	<b>7.221</b>	<b>87</b>	<b>7.308</b>	<b>4.864</b>	<b>1.127</b>	<b>5.991</b>	<b>13.299</b>
<b>TOTALE 2018</b>	<b>7.368</b>	<b>96</b>	<b>7.464</b>	<b>4.917</b>	<b>1.083</b>	<b>6.000</b>	<b>13.464</b>

\* Per dipendenti si intende il personale + i collaboratori.

\*\* Collaboratori: contratto di somministrazione, a progetto, stage e rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale (promotori).



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

## GRI 102-8

## Numero totale personale suddiviso per tipologia contrattuale per area geografica

	Uomini					Donne					TOTALE
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Tot. Uomini	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Tot. Donne	
Tempo indeterminato	1.355	843	3.294	1.495	6.987	1.226	695	2.607	1061	5.589	12.576
	<b>1.335</b>	<b>830</b>	<b>3.277</b>	<b>1.477</b>	<b>6.919</b>	<b>1.230</b>	<b>685</b>	<b>2.619</b>	<b>1.069</b>	<b>5.603</b>	<b>12.522</b>
Tempo determinato	23	8	81	9	121	21	13	126	14	174	295
	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>87</b>
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Contratto Inserimento	10	4	75	6	95	15	8	115	15	153	248
	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>120</b>	<b>14</b>	<b>173</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>194</b>	<b>23</b>	<b>263</b>	<b>436</b>
<b>TOTALE 2017*</b>	<b>1.388</b>	<b>855</b>	<b>3.450</b>	<b>1.510</b>	<b>7.203</b>	<b>1.262</b>	<b>716</b>	<b>2.849</b>	<b>1.090</b>	<b>5.917</b>	<b>13.120</b>
<b>TOTALE 2018*</b>	<b>1.370</b>	<b>844</b>	<b>3.425</b>	<b>1.492</b>	<b>7.131</b>	<b>1.270</b>	<b>703</b>	<b>2.848</b>	<b>1.093</b>	<b>5.914</b>	<b>13.045</b>

\* Sia per l'anno 2018 che per l'anno 2017 il numero è minore del totale delle altre tabelle in quanto ci sono rispettivamente 19 persone e 25 persone c/o sedi estere.

## Personale diversamente abile\*

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Uomini	358	4,96%	318	4,45%
Donne	279	4,71%	264	4,46%
<b>TOTALE</b>	<b>637</b>	<b>4,85%</b>	<b>582</b>	<b>4,45%</b>

\* Sono esclusi dal conteggio orfani, vedove e profughi.

## Ripartizione del personale per anzianità di servizio e genere

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
0-10 anni	2.099	1.897	2.200	1.958	4.299	3.855
11-20 anni	1.580	1.765	1.688	1.892	3.268	3.657
21-30 anni	943	763	710	600	1.653	1.363
>30 anni	2.596	2.717	1.329	1.472	3.925	4.189
<b>TOTALE</b>	<b>7.218</b>	<b>7.142</b>	<b>5.927</b>	<b>5.922</b>	<b>13.145</b>	<b>13.064</b>

## Ripartizione del personale per genere e area geografica

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Nord-Ovest	1.388	1.370	1.262	1.270	2.650	2.640
Nord-Est	855	844	716	703	1.571	1.547
Centro	3.450	3.425	2.849	2.848	6.299	6.273
Sud	1.510	1.492	1.090	1.093	2.600	2.585
<b>TOTALE*</b>	<b>7.203</b>	<b>7.131</b>	<b>5.917</b>	<b>5.914</b>	<b>13.120</b>	<b>13.045</b>

\* Sia per l'anno 2018 che per l'anno 2017 il numero è minore del totale delle altre tabelle in quanto ci sono rispettivamente 19 persone e 25 persone c/o sedi estere.

## Ripartizione del personale per titolo di studio e genere\*

	Uomini		Donne	
	2017	2018	2017	2018
Titolo post laurea	100	110	123	126
Laurea specialistica	2.969	2.982	2.838	2.887
Laurea triennale	159	171	222	221
Diploma	3.338	3.245	2.474	2.433
Licenzia media inferiore	645	626	266	248
Altro	7	8	4	7
<b>TOTALE</b>	<b>7.218</b>	<b>7.142</b>	<b>5.927</b>	<b>5.922</b>

\* 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 2017-8 per funzione e disciplina di studi (n.)

Area Aziendale	Discipline economico-giuridiche		Discipline Umanistiche		Ingegneria		Discipline Scientifiche		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Amm. Finanza e Controllo	3	3	0	0	0	0	0	0	3	3
Legale	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risorse Umane	1	4	1	2	1	0	0	0	3	6
Sistemi Informativi	3	0	0	0	6	0	0	0	9	0
Vendite	194	142	10	6	3	2	2	1	209	151
Altro: Organizzazione, Compliance, Rischi	29	10	3	1	3	1	4	0	39	12
<b>TOTALE</b>	<b>234</b>	<b>159</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>267</b>	<b>172</b>



## Turnover

GRI 401-1

### Entrate

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	83	84	6	173	5%	86	86	9	181	5%
	Donna	116	43	7	166	6%	120	40	3	163	6%
	<b>TOTALE</b>	<b>199</b>	<b>127</b>	<b>13</b>	<b>339</b>	<b>5%</b>	<b>206</b>	<b>126</b>	<b>12</b>	<b>344</b>	<b>5%</b>
Nord-Est	Uomo	9	9	0	18	2%	9	15	1	25	3%
	Donna	18	4	0	22	3%	9	7	0	16	2%
	<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>3%</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>3%</b>
Nord-Ovest	Uomo	23	21	5	49	4%	35	32	4	71	5%
	Donna	27	13	0	40	3%	46	39	1	86	7%
	<b>TOTALE</b>	<b>50</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>89</b>	<b>3%</b>	<b>81</b>	<b>71</b>	<b>5</b>	<b>157</b>	<b>6%</b>
Sud	Uomo	8	13	5	26	2%	12	14	0	26	2%
	Donna	14	8	1	23	2%	19	14	0	33	3%
	<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>49</b>	<b>2%</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>2%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	123	127	16	266	4%	142	147	14	303	4%
	Donna	175	68	8	251	4%	194	100	4	298	5%
	<b>TOTALE</b>	<b>298</b>	<b>195</b>	<b>24</b>	<b>517</b>	<b>4%</b>	<b>336</b>	<b>247</b>	<b>18</b>	<b>601</b>	<b>5%</b>

### Uscite

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	17	35	90	142	4%	71	59	76	206	6%
	Donna	21	12	35	68	2%	108	42	24	174	6%
	<b>TOTALE</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>125</b>	<b>210</b>	<b>3%</b>	<b>179</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>380</b>	<b>6%</b>
Nord-Est	Uomo	5	7	16	28	3%	5	9	27	41	5%
	Donna	9	4	13	26	4%	11	11	14	36	5%
	<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>3%</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>77</b>	<b>5%</b>
Nord-Ovest	Uomo	5	15	26	46	3%	21	18	38	77	6%
	Donna	8	13	13	34	3%	15	27	11	53	4%
	<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>80</b>	<b>3%</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>130</b>	<b>5%</b>
Sud	Uomo	3	10	37	50	3%	12	9	31	52	3%
	Donna	4	9	10	23	2%	18	12	11	41	4%
	<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>47</b>	<b>73</b>	<b>3%</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>93</b>	<b>4%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	30	67	169	266	4%	109	95	172	376	5%
	Donna	42	38	71	151	3%	152	92	60	304	5%
	<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>105</b>	<b>240</b>	<b>417</b>	<b>3%</b>	<b>261</b>	<b>187</b>	<b>232</b>	<b>680</b>	<b>5%</b>

### GRI 102-41

#### Accordi di contrattazione collettiva

% Dipendenti coperti da accordi collettivi	N.	N%
	13.064	100%

## GRI 403-2

Percentuale di infortuni e infortuni sul lavoro, malattia professionale, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere

## Infortuni - Tasso e Tipologia

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>SUL LAVORO</b>										
<b>N. infortuni 2018</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>39</b>
N. infortuni 2017	4	3	1	10	13	27	8	11	26	51
<b>Tasso di infortunio 2018*</b>	<b>1,35</b>	<b>6,17</b>	<b>1,46</b>	<b>4,69</b>	<b>1,20</b>	<b>3,42</b>	<b>1,38</b>	<b>3,97</b>	<b>1,29</b>	<b>4,24</b>
Tasso di infortunio 2017*	1,80	1,48	0,72	8,55	2,23	5,62	3,67	7,16	2,23	5,34
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	<b>11</b>	<b>325</b>	<b>13</b>	<b>115</b>	<b>113</b>	<b>408</b>	<b>33</b>	<b>121</b>	<b>170</b>	<b>969</b>
Giorni di lavoro persi 2017***	28	70	11	467	292	809	300	159	631	1504
<b>Indice di gravità 2018****</b>	<b>0,01</b>	<b>0,17</b>	<b>0,01</b>	<b>0,11</b>	<b>0,02</b>	<b>0,09</b>	<b>0,02</b>	<b>0,08</b>	<b>0,01</b>	<b>0,11</b>
Indice di gravità 2017****	0,01	0,03	0,01	0,40	0,05	0,17	0,14	0,10	0,05	0,16
<b>IN ITINERE</b>										
<b>N. infortuni 2018</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>68</b>	<b>77</b>
N. infortuni 2017	10	15	9	10	44	40	10	14	73	79
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	<b>5,85</b>	<b>9,77</b>	<b>2,91</b>	<b>8,44</b>	<b>6,18</b>	<b>8,54</b>	<b>6,90</b>	<b>5,96</b>	<b>5,87</b>	<b>8,37</b>
Tasso di infortunio 2017**	4,49	7,38	6,46	8,55	7,53	8,32	4,58	9,11	6,27	8,28
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	<b>249</b>	<b>495</b>	<b>73</b>	<b>166</b>	<b>1100</b>	<b>870</b>	<b>369</b>	<b>380</b>	<b>1791</b>	<b>1911</b>
Giorni di lavoro persi 2017***	237	469	79	289	814	1181	316	175	1446	2114
<b>Indice di gravità 2018****</b>	<b>0,11</b>	<b>0,25</b>	<b>0,05</b>	<b>0,16</b>	<b>0,19</b>	<b>0,19</b>	<b>0,17</b>	<b>0,25</b>	<b>0,15</b>	<b>0,21</b>
Indice di gravità 2017****	0,11	0,23	0,06	0,25	0,14	0,25	0,14	0,11	0,12	0,22
<b>TOTALI</b>										
<b>N. infortuni 2018</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>56</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>83</b>	<b>116</b>
N. infortuni 2017	14	18	10	20	57	67	18	25	99	130
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	<b>7,20</b>	<b>15,94</b>	<b>4,37</b>	<b>13,13</b>	<b>7,39</b>	<b>11,96</b>	<b>8,28</b>	<b>9,94</b>	<b>7,16</b>	<b>12,61</b>
Tasso di infortunio 2017**	6,29	8,86	7,18	17,10	9,76	13,94	8,25	16,26	8,50	13,62
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	<b>260</b>	<b>820</b>	<b>86</b>	<b>281</b>	<b>1212</b>	<b>1278</b>	<b>402</b>	<b>500</b>	<b>1961</b>	<b>2880</b>
Giorni di lavoro persi 2017***	266	539	91	756	1106	1990	615	334	2078	3619
<b>Indice di gravità 2018****</b>	<b>0,12</b>	<b>0,42</b>	<b>0,06</b>	<b>0,26</b>	<b>0,21</b>	<b>0,27</b>	<b>0,19</b>	<b>0,33</b>	<b>0,17</b>	<b>0,31</b>
Indice di gravità 2017****	0,12	0,27	0,07	0,65	0,19	0,41	0,28	0,22	0,18	0,38

\* Tasso di infortunio (sul lavoro) è uguale al numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000.

\*\* Tasso di infortunio (in itinere) è uguale al numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000.

\*\*\* Giorni di lavoro persi sono conteggiati a partire dal giorno successivo all'infortunio ed indicano i giorni in cui non si è lavorato a causa dell'impossibilità del dipendente di svolgere il lavoro abituale a causa di incidente sul lavoro o di una malattia professionale.

\*\*\*\* Indice di gravità è uguale al numero totale delle giornate di lavoro perse / numero totale delle ore lavorate X 1000. Rappresenta l'impatto degli incidenti sul lavoro che si traduce nell'assenza del lavoratore interessato.

**Incidenti mortali 2017 pari a zero, 2018 pari a 1.**

### Tasso assenteismo, malattia professionale, micro-malattia

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud		Media
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>Tasso di assenteismo (%) 2018*</b>	<b>6,6%</b>	<b>10,6%</b>	<b>6,2%</b>	<b>11,5%</b>	<b>8,0%</b>	<b>12,6%</b>	<b>8,0%</b>	<b>12,1%</b>	<b>9,5%</b>
Tasso di assenteismo (%) 2017*	6,7%	10,4%	6,5%	12,9%	7,8%	11,5%	7,5%	11,2%	9,2%
<b>Tasso di malattia professionale 2018**</b>	<b>0,45</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,10</b>
Tasso di malattia professionale 2017**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	0,46	0,00	0,09
<b>Tasso di micro-malattia (%) 2018***</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,6%</b>
Tasso di micro-malattia (%) 2017***	0,5%	0,7%	0,4%	0,6%	0,6%	0,8%	0,5%	0,8%	0,6%

\* Il tasso di assenteismo viene calcolato considerando i giorni di assenza /numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100.

\*\* Il tasso di malattia professionale viene calcolato considerando il numero totale di casi di malattia professionale/numero totale di h lavorate in un anno X 1.000.000.

\*\*\* Il tasso di micro malattia viene calcolato considerando i giorni di microassenza (fino a 1 g) /numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100.

### Giorni di assenza divisi per motivazione (dipendenti e collaboratori)

	2017												TOTALE		
	Nord - Ovest			Nord - Est			Centro			Sud					
	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)
Malattia di cui micro malattia (fino 1 g)	9.903	11.305	3,7%	6.393	6.372	3,7%	29.128	28.406	4,1%	10.985	8.625	4,0%	<b>56.409</b>	<b>54.708</b>	<b>3,9%</b>
Infortunio	1.448	1.851	0,6%	733	922	0,5%	4.796	5.241	0,7%	1.575	1.595	0,6%	<b>8.552</b>	<b>9.608</b>	<b>0,6%</b>
Puerperio e congedi parentali	294	921	0,2%	97	915	0,3%	1.687	2.206	0,3%	866	419	0,3%	<b>2.943</b>	<b>4.461</b>	<b>0,3%</b>
Motivi personali e familiari*	451	7.996	1,5%	139	7.883	2,3%	985	22.759	1,7%	548	8.365	1,8%	<b>2.124</b>	<b>47.003</b>	<b>1,7%</b>
Aspettativa e incarichi pubblici	534	1.075	0,3%	317	646	0,3%	1.465	2.701	0,3%	923	734	0,3%	<b>3.239</b>	<b>5.155</b>	<b>0,3%</b>
Permessi donazione sangue	10	0	0,0%	361	258	0,2%	237	144	0,0%	93	0	0,0%	<b>701</b>	<b>401</b>	<b>0,0%</b>
Assistenza disabili (exl L. 104/92)	137	82	0,0%	120	17	0,0%	278	91	0,0%	77	12	0,0%	<b>612</b>	<b>202</b>	<b>0,0%</b>
Permessi sindacali	3.282	3.884	1,3%	1.814	2.277	1,2%	10.094	10.665	1,5%	3.302	2.903	1,3%	<b>18.491</b>	<b>19.729</b>	<b>1,4%</b>
Scioperi	3.838	1.343	0,9%	1.922	675	0,8%	10.234	1.956	0,9%	3.845	855	0,9%	<b>19.838</b>	<b>4.828</b>	<b>0,9%</b>
Altro**	1	1	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>19.929</b>	<b>28.303</b>	<b>8,5%</b>	<b>12.084</b>	<b>20.151</b>	<b>9,4%</b>	<b>60.785</b>	<b>73.767</b>	<b>9,5%</b>	<b>21.943</b>	<b>22.858</b>	<b>9,0%</b>	<b>114.739</b>	<b>145.078</b>	<b>9,2%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>48.232</b>			<b>32.234</b>			<b>134.551</b>			<b>44.801</b>			<b>259.818</b>		

	2018												TOTALE		
	Nord - Ovest			Nord - Est			Centro			Sud					
	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)
Malattia di cui micro malattia (fino 1 g)	9.820	11.548	3,7%	6.061	6.559	3,7%	29.694	30.716	4,3%	11.778	8.624	4,1%	<b>57.353</b>	<b>57.447</b>	<b>4,1%</b>
Infortunio	1.529	1.868	0,6%	695	876	0,5%	4.643	5.156	0,7%	1.655	1.607	0,7%	<b>8.521</b>	<b>9.507</b>	<b>0,6%</b>
Puerperio e congedi parentali	328	862	0,2%	86	357	0,1%	1.764	1.843	0,3%	547	535	0,2%	<b>2.727</b>	<b>3.597</b>	<b>0,2%</b>
Motivi personali e familiari*	131	7.677	1,4%	141	5.371	1,6%	801	29.211	2,1%	161	10.258	2,1%	<b>1.234</b>	<b>52.517</b>	<b>1,9%</b>
Aspettativa e incarichi pubblici	654	1.050	0,3%	298	676	0,3%	1.681	2.959	0,3%	923	843	0,4%	<b>3.556</b>	<b>5.528</b>	<b>0,3%</b>
Permessi donazione sangue	9	5	0,0%	115	259	0,1%	247	179	0,0%	358	0	0,1%	<b>729</b>	<b>443</b>	<b>0,0%</b>
Assistenza disabili (exl L. 104/92)	148	84	0,0%	109	15	0,0%	303	76	0,0%	71	14	0,0%	<b>630</b>	<b>189</b>	<b>0,0%</b>
Permessi sindacali	3.484	4.550	1,4%	2.216	2.630	1,4%	10.988	10.585	1,5%	3.661	2.890	1,3%	<b>20.349</b>	<b>20.654</b>	<b>1,5%</b>
Scioperi	3.261	1.542	0,8%	1.954	765	0,8%	9.175	1.790	0,8%	4.158	627	1,0%	<b>18.548</b>	<b>4.724</b>	<b>0,8%</b>
Altro**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>19.490</b>	<b>29.071</b>	<b>8,5%</b>	<b>11.493</b>	<b>17.658</b>	<b>8,6%</b>	<b>62.071</b>	<b>80.909</b>	<b>10,1%</b>	<b>23.330</b>	<b>25.176</b>	<b>9,7%</b>	<b>116.384</b>	<b>152.815</b>	<b>9,5%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>48.561</b>			<b>29.151</b>			<b>142.980</b>			<b>48.506</b>			<b>269.199</b>		

\* Rientrano in "Motivi personali e familiari": studio per esami, accertamenti clinici, lutto, nascita, malattia bambino.

\*\* Sono inclusi i permessi per cure termali e assemblea.

I giorni di assenza sono calcolati sulla base dei giorni lavorativi in calendario.

## GRI 401-3

## Congedi parentali

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	1950	2100	4050	<b>1904</b>	<b>2102</b>	<b>4006</b>
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	146	713	859	<b>71</b>	<b>809</b>	<b>880</b>
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo	146	699	845	<b>70</b>	<b>803</b>	<b>873</b>
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti della Banca*	145	693	838	<b>70</b>	<b>803</b>	<b>873</b>

\* Per conteggio del N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo, BNL ha effettuato l'estrazione a 1 mese di distanza dal termine del congedo stesso, tenendo in considerazione lo stato attivo del dipendente (a prescindere dal fatto che il dipendente abbia richiesto nello stesso periodo ferie, banca ore, aspettativa, ecc.).

## Congedi parentali tassi (%)

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Tasso di ritorno al lavoro dopo congedo parentale*	100%	98%	98,4%	<b>98,6%</b>	<b>99,3%</b>	<b>99,2%</b>
Tasso di retentions a 12 mesi dal termine del congedo parentale**	99,3%	97,2%	97,6%	<b>98,6%</b>	<b>99,3%</b>	<b>99,2%</b>

\* Tasso di ritorno al lavoro è uguale al numero totale di dipendenti che sono rientrati dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti per i quali era previsto il rientro a lavoro dopo il congedo parentale.

\*\* Tasso di retentions è uguale al numero dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere tornati a lavoro dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti rientrati dal congedo parentale.

## Formazione

## GRI 404-1

## Ore medie di formazione procapite per categoria professionale e genere

	2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	33	28	<b>64</b>	<b>64</b>
Quadri	36	36	<b>48</b>	<b>47</b>
Aree Professionali	31	39	<b>48</b>	<b>52</b>
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>50</b>
<b>Media totale</b>	<b>36</b>		<b>49</b>	

## % di formazione per tipologia

	Aula	Training on the job	E-learning	Virtual Room
<b>2018</b>	<b>39,37%</b>	<b>3,56%</b>	<b>56,53%</b>	<b>0,54%</b>
2017	39%	6%	54%	1%

## GRI 205-2

## GRI 412-1

## Formazione specifica

	2017			2018		
	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target
Formazione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio	11.878	20.379	90,4%	<b>12.738</b>	<b>31.368</b>	<b>97,5%</b>
Formazione per la tutela della libera concorrenza	991	570	7,6%	<b>12.124</b>	<b>6.109</b>	<b>92,8%</b>
Formazione per la tutela del consumatore	5.766	24.853	44,1%	<b>10.035</b>	<b>12.150</b>	<b>76,8%</b>
Formazione per la tutela della privacy	11.709	6.395	89,6%	<b>12.555</b>	<b>17.773</b>	<b>96,1%</b>
Formazione per la sicurezza informatica	1.017	1.601	7,8%	<b>11.918</b>	<b>4.770</b>	<b>91,2%</b>
Formazione Codice di Condotta	1.244	981	9,5%	<b>1.946</b>	<b>789</b>	<b>14,9%</b>
Formazione politiche settoriali	2.859	3.572	21,9%	<b>1.434</b>	<b>1624</b>	<b>11,0%</b>
Formazione diritti umani	101	51	0,8%	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>0,3%</b>



## GRI 205-2

## Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corruzione

Categoria professionale	2017			2018		
	N. partecipanti	% partecipanti	Tot. ore	N. partecipanti	% partecipanti	Tot. ore
<b>Uomini</b>	<b>6.511</b>	<b>91,2%</b>	<b>10.996,99</b>	<b>6.941</b>	<b>97,2%</b>	<b>16.799</b>
Top Manager*	14	77,8%	22	18	100,0%	11
Dirigenti	235	83,0%	356	268	94,7%	580
Quadri	3.701	94,1%	6.451	3.835	97,5%	9.480
Aree Professionali	2.561	88,1%	4.168	2.820	97,0%	6.729
<b>Donne</b>	<b>5.367</b>	<b>90,6%</b>	<b>9.382,02</b>	<b>5.797</b>	<b>97,9%</b>	<b>14.863</b>
Top Manager*	2	66,7%	3	3	100,0%	5
Dirigenti	47	74,6%	72	60	95,2%	92
Quadri	1.939	91,2%	3.255	2.071	97,5%	5.028
Aree Professionali	3.379	90,6%	6.051	3.663	98,2%	9.738
<b>TOTALE</b>	<b>11.898</b>	<b>91,1%</b>	<b>20.379</b>	<b>12.738</b>	<b>98%</b>	<b>31.368</b>

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

## GRI 412-1

## Formazione dei dipendenti su procedure o policy relative ai diritti umani

	2017			2018		
	N. Partecipanti	Totale ore erogate	% su totale dipendenti	N. Partecipanti	Totale ore erogate	% su totale dipendenti
	101,00	50,50	0,8%	36	18	0,3%

## Valutazione

## GRI 404-3

## Numero e % dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance, rispetto al totale per inquadramento

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Dirigenti	296	99,7%	313	98,1%
Quadri	5.810	98,4%	5.993	99,8%
Aree Professionali	6.187	96,7%	6.345	99,9%
<b>TOTALE</b>	<b>12.293</b>	<b>97,5%</b>	<b>12.651</b>	<b>99,8%</b>

\* 2017: incluse 310 persone considerate non valutabili per vari motivi (assenze, malattie, ecc) per le quali si conferma la valutazione dell'anno precedente.

\*\* 2018: incluse 316 persone considerate non valutabili per vari motivi (assenze, malattie, ecc) per le quali si conferma la valutazione dell'anno precedente.

## Numero e % dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance, rispetto al totale per genere

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Uomini	6.776	98,1%	6.902	99,8%
Donne	5.517	96,9%	5.749	99,7%
<b>TOTALE</b>	<b>12.293</b>	<b>97,5%</b>	<b>12.651</b>	<b>99,8%</b>

\* 2017: incluse 310 persone considerate non valutabili per vari motivi (assenze, malattie, ecc) per le quali si conferma la valutazione dell'anno precedente.

\*\* 2018: incluse 316 persone considerate non valutabili per vari motivi (assenze, malattie, ecc) per le quali si conferma la valutazione dell'anno precedente.

Alla data di approvazione del presente documento, il processo di valutazione delle performance fa riferimento al 99,8% del personale che può essere sottoposto a valutazione.

## Retribuzione

## GRI 405-2

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

Salario lordo*	2017			2018		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti***	138.526	128.009	92%	138.211	127.669	92%
Quadri	61.713	53.428	87%	62.287	53.951	87%
Aree Professionali	38.831	35.281	91%	39.397	36.016	91%

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

Retribuzione complessiva **	2017			2018		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti ***	161.704	144.925	90%	162.297	147.247	91%
Quadri	64.145	55.450	86%	65.070	56.133	86%
Aree Professionali	39.222	35.751	91%	39.767	36.515	92%

\*\* 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.

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

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.

## Numero e percentuale di promozioni scomposto per genere e per inquadramento professionale

	2017	2018
	N.	N.
<b>TOTALE UOMINI</b>	<b>388</b>	<b>407</b>
Dirigenti	0	18
Quadri	259	229
Aree professionali	129	160
<b>TOTALE DONNE</b>	<b>393</b>	<b>511</b>
Dirigenti	0	9
Quadri	190	211
Aree professionali	203	291
<b>TOTALE</b>	<b>781</b>	<b>918</b>

## Cause per provvedimenti disciplinari

Cause in essere da dipendenti	2017	2018
Risoluzione rapporto di lavoro	8	10
Mansioni e qualifiche	13	1
Previdenza e assistenza	0	1
Trattamento economico	3	3
Comportamento antisindacale	0	0
Mobbing	0	0
Varie	17	11

Provvedimenti disciplinari	2017	2018
Biasimo scritto e rimpovero verbale o scritto	32	41
Riduzione della retribuzione	9	5
Sospensione dal servizio con privazione del retribuzione (da 1 a 10 giorni)	46	43
Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo	6	16
Sanzioni disciplinari per corruzione nei confronti dei collaboratori	0	0
Licenziamenti per corruzione	0	1

Indagine interna di clima  
Global People Survey (GPS) 2018

Categorie	% risposte favorevoli	vs 2017
Impegno sostenibile	73	0
Leadership	61	0
Cambiamento	36	0
Il mio lavoro	61	1
Manager di prossimità	77	1
Obiettivi e Performance	62	1
Formazione	73	2
Carriera	48	2
Premi e incentivi	38	0
Comunicazione	72	1
Efficienza operativa	63	0
Attenzione al cliente	59	0
Diversità	67	2
CSR	75	1
Innovazione	58	0
Indice di benessere	59	1

## ARTIGIANCASSA

GRI 102-8

GRI 401-1

GRI 405-1

## Quadro d'insieme composizione organico

	2017***		2018	
	N.	%	N.	%
<b>Uomini</b>	<b>68</b>	<b>61%</b>	<b>64</b>	<b>59%</b>
Uomini Manager*	1	100%	0	0%
Uomini Part Time**	0	0%	0	0%
Uomini assunti	6	50%	10	50%
<b>Donne</b>	<b>43</b>	<b>39%</b>	<b>44</b>	<b>41%</b>
Donne Manager*	0	0%	0	0%
Donne Part Time**	7	16%	7	16%
Donne assunte	6	50%	10	50%
<b>TOTALE</b>	<b>111</b>		<b>108</b>	
<b>TOTALE MANAGER*</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>TOTALE PART TIME</b>	<b>7</b>		<b>7</b>	
<b>TOTALE ASSUNTI</b>	<b>9</b>		<b>20</b>	

\* Manager: dirigenti e top manager.

\*\* La % è calcolata sul totale del rispettivo genere.

\*\*\* Tutti i dati relativi alla composizione dell'organico 2017 sono stati riperformati; pertanto alcuni di questi differiscono da quelli riportati sul bilancio di sostenibilità 2017.

## Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2017	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>5</b>	<b>7%</b>	<b>19</b>	<b>28%</b>	<b>44</b>	<b>65%</b>	<b>68</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	1	100%	1
Quadri	0	0%	9	24%	29	76%	38
Aree Professionali	5	17%	10	34%	14	48%	29
<b>Donne</b>	<b>8</b>	<b>19%</b>	<b>15</b>	<b>35%</b>	<b>20</b>	<b>47%</b>	<b>43</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	0
Quadri	0	0%	3	19%	13	81%	16
Aree Professionali	8	30%	12	44%	7	26%	27
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>12%</b>	<b>34</b>	<b>31%</b>	<b>64</b>	<b>58%</b>	<b>111</b>

## Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2018	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>5</b>	<b>8%</b>	<b>21</b>	<b>33%</b>	<b>38</b>	<b>59%</b>	<b>64</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	0
Quadri	0	0%	8	24%	26	76%	34
Aree Professionali	5	17%	13	43%	12	40%	30
<b>Donne</b>	<b>8</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>41%</b>	<b>18</b>	<b>41%</b>	<b>44</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	0
Quadri	0	0%	4	27%	11	73%	15
Aree Professionali	8	28%	14	48%	7	24%	29
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>12%</b>	<b>39</b>	<b>36%</b>	<b>56</b>	<b>52%</b>	<b>108</b>

## GRI 102-8

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	57	0	57	22	7	29	86
	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>84</b>
Tempo determinato	4	0	4	7	0	7	11
	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Contratto Inserimento	7	0	7	7	0	7	14
	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>18</b>
Collaboratori**	7	0	7	4	0	4	11
	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
<b>TOTALE 2017</b>	<b>75</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>122</b>
<b>TOTALE 2018</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>118</b>

\* 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\*

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Uomini	4	5,88%	3	4,69%
Donne	4	9,30%	3	6,82%
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>7,21%</b>	<b>6</b>	<b>5,56%</b>

\* Sono esclusi dal conteggio orfani, vedove e profughi.

## Ripartizione del personale per titolo di studio e genere

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Titolo post laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea specialistica	31	31	26	30	57	61
Laurea triennale	0	1	0	0	0	1
Diploma	33	32	15	14	48	46
Licenza media inferiore	4	0	2	0	6	0
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>111</b>	<b>108</b>

## Ripartizione del personale per genere e area geografica

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Nord-Ovest	8	7	4	5	12	12
Nord-Est	8	8	2	2	10	10
Centro	42	39	33	33	75	72
Sud	10	10	4	4	14	14
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>111</b>	<b>108</b>

## Ripartizione del personale per anzianità di servizio e genere

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
0-10 anni	16	19	16	18	32	37
11-20 anni	11	9	7	8	18	17
21-30 anni	9	4	6	2	15	6
>30 anni	32	32	14	16	46	48
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>111</b>	<b>108</b>

## Distribuzione dei neolaureati inseriti nel 2017-8 per funzione e disciplina di studi (n.)

Area Aziendale	Discipline economico-giuridiche	
	2017	2018
Marketing	12	1
Risorse Umane	0	1
Altro: Organizzazione, Compliance, Rischi	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

## Turnover

GRI 401-1

## Entrate

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	4	1	0	5	12%	6	4	0	10	26%
	Donna	4	1	0	5	15%	6	3	0	9	27%
	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>13%</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>26%</b>
Nord-Est	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Nord-Ovest	Uomo	1	0	0	1	13%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Sud	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	1	0	0	1	25%	1	0	0	1	25%
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	5	1	0	6	9%	6	4	0	10	16%
	Donna	5	1	0	6	14%	7	3	0	10	23%
	<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>11%</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>19%</b>

## Uscite

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	0	0	2	2	5%	5	1	4	10	26%
	Donna	0	0	1	1	3%	5	1	1	7	21%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4%</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>24%</b>
Nord-Est	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Nord-Ovest	Uomo	0	0	2	2	25%	0	2	2	4	57%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	1	1	20%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>17%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>
Sud	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	1	0	0	1	25%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	0	0	4	4	6%	5	3	6	14	22%
	Donna	0	0	1	1	2%	6	1	2	9	20%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5%</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>21%</b>

## GRI 403-2

Percentuale di infortuni e infortuni sul lavoro, malattia professionale, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere

## Infortuni - Tasso e Tipologia

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud		TOTALE		Media
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>SUL LAVORO</b>											
<b>N. infortuni 2018</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N. infortuni 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tasso di infortunio 2018*</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortunio 2017*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Giorni di lavoro persi 2017***	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Indice di gravità 2018****</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di gravità 2017****	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>IN ITINERE</b>											
<b>N. infortuni 2018</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N. infortuni 2017	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,06
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortunio 2017**	0	0	0	0	0	0	0	133,33	0	133,33	4,80
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Giorni di lavoro persi 2017***	0	0	0	0	0	0	0	78	0	78	4,88
<b>Indice di gravità 2018****</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di gravità 2017****	0	0	0	0	0	0	0	10,4	0	10,4	0,37
<b>TOTALE INFORTUNI</b>											
<b>N. infortuni 2018</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N. infortuni 2017	0	0	1	0	1	0	0	1	2	1	0,19
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortunio 2017**	0	0	66,67	0	12,7	0	0	133,33	79,37	133,3	14,41
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Giorni di lavoro persi 2017***	0	0	9	0	13	0	0	78	22	78	50
<b>Indice di gravità 2018****</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di gravità 2017****	0	0	0,60	0	0,17	0	0	10,4	0,77	10,4	0,48

\* Tasso di infortunio (sul lavoro) è uguale al numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000.

\*\* Tasso di infortunio (in itinere) è uguale al numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000.

\*\*\* Giorni di lavoro persi sono conteggiati a partire dal giorno successivo all'infortunio ed indicano i giorni in cui non si è lavorato a causa dell'impossibilità del dipendente di svolgere il lavoro abituale a causa di incidente sul lavoro o di una malattia professionale.

\*\*\*\* Indice di gravità è uguale al numero totale delle giornate di lavoro perse / numero totale delle ore lavorate X 1000. Rappresenta l'impatto degli incidenti sul lavoro che si traduce nell'assenza del lavoratore interessato.

**Incidenti mortali 2017 e 2018 pari a zero.**



### Tasso assenteismo, malattia professionale, micro-malattia

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud		Media
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>Tasso di assenteismo (%) 2018*</b>	<b>1,09%</b>	<b>0,58%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,17%</b>	<b>2,13%</b>	<b>3,63%</b>	<b>0,89%</b>	<b>0,44%</b>	<b>0,57%</b>
Tasso di assenteismo (%) 2017*	1,12%	0,54%	0,26%	0,17%	1,83%	1,54%	0,53%	0,32%	0,79%
<b>Tasso di malattia professionale 2018**</b>	<b>0,00</b>								
Tasso di malattia professionale 2017**/****	n/d								
<b>Tasso di micro-malattia (%) 2018***</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,28%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,08%</b>	<b>0,06%</b>
Tasso di micro-malattia 2017***/****	n/d								

\* Il tasso di assenteismo viene calcolato considerando i giorni di assenza /numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100. Il tasso del 2017 è stato ricalcolato includendo i permessi sindacali dovuti ad un distacco.

\*\* Il tasso di malattia professionale viene calcolato considerando il numero totale di casi di malattia professionale/numero totale di h lavorate in un anno X 1.000.000.

\*\*\* Il tasso di micro malattia viene calcolato considerandoi giorni di microassenza (fino a 1 g) /numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100.

\*\*\*\* Tasso di malattia e micromalattia 2017: dato non reperibile causa passaggio a SAP ad ottobre 2017.

### Giorni di assenza divisi per motivazione (dipendenti e collaboratori)

	2017														
	Nord - Ovest			Nord - Est			Centro			Sud			TOTALE		% (su base gg teorici lavorati)
	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	
Malattia	21	131	5,0%	36	14	2,0%	252	250	2,6%	130	72	6%	438	468	3,2%
di cui micro malattia (fino 1 g) ***	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Infortunio	0	0	0,0%	10	0	0,4%	14	0	0,1%	0	79	2%	24	79	0,4%
Puerperio e congedi parentali	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0%	0	0	0,0%
Motivi personali e familiari*	2	5	0,2%	3	0	0,1%	12	24	0,2%	1	2	0%	18	31	0,2%
Aspettativa e incarichi pubblici	0	0	0,0%	0	0	0,0%	119	0	0,6%	0	0	0%	119	0	0,4%
Permessi donazione sangue	0	0	0,0%	2	0	0,1%	2	0	0,0%	0	0	0%	4	0	0,0%
Assistenza disabili (exl L. 104/92)	35	0	1,2%	18	29	1,9%	55	63	0,6%	0	0	0%	108	92	0,7%
Permessi sindacali	224	0	7,4%	0	0	0,0%	17	21	0,2%	0	3	0%	241	24	0,9%
Scioperi	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0%	0	0	0,0%
Altro**	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	22,00	0,1%	0	0	0%	0	22	0,1%
<b>TOTALE</b>	<b>282</b>	<b>136</b>	<b>13,8%</b>	<b>69</b>	<b>43</b>	<b>4,4%</b>	<b>471</b>	<b>358</b>	<b>4,4%</b>	<b>131</b>	<b>156</b>	<b>8%</b>	<b>952</b>	<b>694</b>	<b>5,9%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>418</b>			<b>112</b>			<b>829</b>			<b>288</b>			<b>1.646</b>		

	2018														
	Nord - Ovest			Nord - Est			Centro			Sud			TOTALE		% (su base gg teorici lavorati)
	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	
Malattia	19	142	5,3%	36	8	1,7%	533	355	4,9%	158	87	6,9%	391	592	3,6%
di cui micro malattia (fino 1 g)	7	10	0,6%	11	8	0,8%	71	96	0,9%	24	21	1,3%	113	135	0,9%
Infortunio	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Puerperio e congedi parentali	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	1	0,0%	0	0	0,0%	0	1	0,0%
Motivi personali e familiari*	1	3	0,1%	1	0	0,1%	61	80	0,8%	15	10	0,7%	78	94	0,6%
Aspettativa e incarichi pubblici	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	48	0	1,4%	48	0	0,2%
Permessi donazione sangue	0	0	0,0%	2	0	0,1%	2	0	0,0%	0	0	0,0%	4	0	0,0%
Assistenza disabili (exl L. 104/92)	30	0	1,0%	7	33	1,6%	61	109	0,9%	0	7	0,2%	98	150	0,9%
Permessi sindacali	225	0	7,4%	0	0	0,0%	47	27	0,4%	0	8	0,2%	272	35	1,1%
Scioperi	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Altro **	0	0	0,0%	0	0	0,0%	4	45	0,3%	4	0	0,1%	8	45	0,2%
<b>TOTALE</b>	<b>282</b>	<b>156</b>	<b>14,4%</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>4,2%</b>	<b>780</b>	<b>714</b>	<b>8,2%</b>	<b>248</b>	<b>133</b>	<b>10,7%</b>	<b>1.013</b>	<b>1.052</b>	<b>7,6%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>438</b>			<b>107</b>			<b>1.494</b>			<b>380,72</b>			<b>2.064</b>		

\* Rientrano in "Motivi personali e familiari": studio per esami, accertamenti clinici, lutto, nascite, malattia bambino.

\*\* Sono inclusi i permessi per cure termali e assemblea.

\*\*\* Tasso di micromalattia 2017: dato non reperibile causa passaggio a SAP ad ottobre 2017.

I giorni di assenza sono calcolati sulla base dei giorni lavorativi in calendario.

## GRI 401-3

## Congedi parentali

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	0	0	0	13	5	18
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0	0	0	0	3	3
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo	0	0	0	0	0	0
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti della Banca*	0	0	0	0	2	2

\* Per conteggio del N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo, BNL ha effettuato l'estrazione a 1 mese di distanza dal termine del congedo stesso, tenendo in considerazione lo stato attivo del dipendente (a prescindere dal fatto che il dipendente abbia richiesto nello stesso periodo ferie, banca ore, aspettativa, ecc.).

## Congedi parentali tassi (%)

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Tasso di ritorno al lavoro dopo congedo parentale*	0	0	0	0	0	0
Tasso di retentions a 12 mesi dal termine del congedo parentale**	0	0	0	0	0,67	0,67

\* Tasso di ritorno al lavoro è uguale al numero totale di dipendenti che sono rientrati dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti per i quali era previsto il rientro a lavoro dopo il congedo parentale.

\*\* Tasso di retentions è uguale al numero dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere tornati a lavoro dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti rientrati dal congedo parentale.

## Formazione specifica\*

	2017			2018		
	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target
Formazione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio	134	166	98,5%	135	149	95,7%
Formazione per la tutela della libera concorrenza	120	41	88,2%	130	66	92,2%
Formazione per la tutela del consumatore	131	239	96,3%	40	45	28,4%
Formazione per la tutela della privacy	136	84	100,0%	136	251	96,5%
Formazione per la sicurezza informatica	19	31	14,0%	36	30	25,5%
Formazione Codice di Condotta	12	6	8,8%	7	4	5,0%
Formazione politiche settoriali	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Formazione diritti umani	0	0	0,0%	0	0	0,0%

\* I dati della formazione includono nel conteggio il personale del Gruppo distaccati presso Artigiancassa.

## Formazione

## GRI 404-1

## Ore medie di formazione procapite per categoria professionale e genere

	2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti*	17	0	55	0
Quadri	22	18	24	16
Aree Professionali	34	34	12	12
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>14</b>
<b>Media totale</b>	<b>28</b>		<b>17</b>	

\* Il dato dei dirigenti sulla formazione è comprensivo del personale distaccato.

## GRI 205-2

## GRI 412-1

## GRI 205-2

Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corruzione

Categoria professionale	2018		Tot. ore
	N. partecipanti	% partecipanti	
<b>Uomini</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>
Top Manager*	0	0%	0
Dirigenti	3	100%	3
Quadri	42	100%	51
Aree Professionali	34	100%	36
<b>Donne</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>
Top Manager*	0	0%	0
Dirigenti	0	0%	0
Quadri	21	100%	22
Aree Professionali	35	100%	38
<b>TOTALE</b>	<b>135</b>	<b>100%</b>	<b>149</b>

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

## Valutazione

## GRI 404-3

Numero e % dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance, rispetto al totale per inquadramento

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Dirigenti	1	100%	nd	nd
Quadri	55	98%	48	100%
Aree Professionali	48	96%	38	88%
<b>TOTALE</b>	<b>104</b>	<b>98%</b>	<b>86</b>	<b>95%</b>

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

Numero e % dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance, rispetto al totale per genere

	2017*		2018	
	N.	%	N.	%
Uomini	61	95%	53	95%
Donne	36	100%	33	94%
<b>TOTALE</b>	<b>97</b>	<b>97%</b>	<b>86</b>	<b>95%</b>

\* 2017: incluse 310 persone considerate non valutabili per vari motivi (assenze, malattie, ecc) per le quali si conferma la valutazione dell'anno precedente.

\*\* 2018: incluse 316 persone considerate non valutabili per vari motivi (assenze, malattie, ecc) per le quali si conferma la valutazione dell'anno precedente.

## Retribuzione

## GRI 405-2

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

Salario lordo*	2017						2018					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time
Dirigenti	109.161	-	-	-	0%	-	109.161	-	-	-	-	-
Quadri	61.207	-	49.360	-	81%	-	61.012	-	52.355	33.359	86%	-
Aree Professionali	35.768	-	30.669	-	86%	-	35.301	-	31.996	29.043	91%	-

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

Retribuzione complessiva**	2017						2018					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time
Dirigenti	110.861	-	-	-	0%	-	110.861	-	-	-	0%	-
Quadri	62.640	-	50.147	-	80%	-	61.825	-	52.884	33.646	86%	-
Aree Professionali	36.465	-	31.009	-	85%	-	35.976	-	32.515	29.869	90%	-

\*\* 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. (Sì Incentivi, Sì Premio Aziendale, No BUT, No Welfare "puro").

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.

Numero e percentuale di promozioni scomposto per genere e per inquadramento professionale

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
<b>TOTALE UOMINI</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>
Quadri	0	0%	3	50%
Aree professionali	0	0%	3	50%
<b>TOTALE DONNE</b>	<b>2</b>	<b>29%</b>	<b>8</b>	<b>57%</b>
Quadri	0	0%	3	38%
Aree professionali	0	0%	5	63%
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>



## AXEPTA

GRI 102-8

GRI 401-1

GRI 405-1

## Quadro d'insieme composizione organico

	2017***		2018	
	N.	%	N.	%
<b>Uomini</b>	<b>40</b>	<b>46%</b>	<b>45</b>	<b>48%</b>
Uomini Manager*	2	100%	3	100%
Uomini Part Time***	0	0%	0	0%
Uomini assunti	9	35%	7	16%
<b>Donne</b>	<b>47</b>	<b>54%</b>	<b>48</b>	<b>52%</b>
Donne Manager*	0	0%	0	0%
Donne Part Time***	2	4%	5	10%
Donne assunte	17	65%	14	29%
<b>TOTALE</b>	<b>87</b>		<b>93</b>	
<b>TOTALE MANAGER*</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	
<b>TOTALE PART TIME</b>	<b>2</b>		<b>5</b>	
<b>TOTALE ASSUNTI</b>	<b>26</b>		<b>21</b>	

\* Manager: Dirigenti e Top Manager.

\*\* La % è calcolata sul totale del rispettivo genere.

\*\*\* Tutti i dati relativi alla composizione dell'organico 2017 sono stati ripermati; pertanto alcuni di questi differiscono da quelli riportati sul bilancio di sostenibilità 2017.

## Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2017	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>22</b>	<b>55%</b>	<b>10</b>	<b>25%</b>	<b>40</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	2	100%	2
Quadri	0	0%	11	61%	7	39%	18
Aree Professionali	8	40%	11	55%	1	5%	20
<b>Donne</b>	<b>6</b>	<b>13%</b>	<b>38</b>	<b>81%</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>47</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	0
Quadri	0	0%	9	82%	2	18%	11
Aree Professionali	6	17%	29	81%	1	3%	36
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>16%</b>	<b>60</b>	<b>69%</b>	<b>13</b>	<b>15%</b>	<b>87</b>

## Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2018	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>4</b>	<b>9%</b>	<b>30</b>	<b>67%</b>	<b>11</b>	<b>24%</b>	<b>45</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	3	100%	3
Quadri	0	0%	16	70%	7	30%	23
Aree Professionali	4	21%	14	74%	1	5%	19
<b>Donne</b>	<b>4</b>	<b>8%</b>	<b>41</b>	<b>85%</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>48</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	0
Quadri	0	0%	12	86%	2	14%	14
Aree Professionali	4	12%	29	85%	1	3%	34
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>9%</b>	<b>71</b>	<b>76%</b>	<b>14</b>	<b>15%</b>	<b>93</b>

## 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	39	0	39	34	2	36	75
	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>92</b>
Tempo determinato	1	0	1	11	0	11	12
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Contratto Inserimento	0	0	0	0	0	0	0
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Collaboratori**	9	0	9	9	0	9	18
	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>24</b>
<b>TOTALE 2017</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>105</b>
<b>TOTALE 2018</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>117</b>

\* 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\*

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Uomini	2	5,00%	3	6,67%
Donne	0	0,00%	1	2,08%
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>2,30%</b>	<b>4</b>	<b>4,30%</b>

\* Sono esclusi dal conteggio orfani, vedove e profughi.

## Ripartizione del personale per genere e area geografica

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Nord-Ovest	12	12	14	17	26	29
Nord-Est	0	0	1	1	1	1
Centro	27	32	32	30	59	62
Sud	1	1	0	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>87</b>	<b>93</b>

## GRI 102-8

## Ripartizione del personale per anzianità di servizio e genere

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
0-10 anni	35	36	37	36	72	72
oltre 10 anni	5	9	10	12	15	21
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>87</b>	<b>93</b>

## Ripartizione del personale per titolo di studio e genere

	Uomini		Donne	
	2017	2018	2017	2018
Titolo post laurea	0	0	0	0
Laurea specialistica	12	16	21	22
Laurea triennale	9	9	13	12
Diploma	19	20	13	14
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>48</b>

## Turnover

## GRI 401-1

## Entrate

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	4	3	2	9	33%	0	6	1	7	22%
	Donna	7	9	0	16	50%	0	12	0	12	40%
	<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>42%</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>31%</b>
Nord-Est	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Nord-Ovest	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	1	0	0	1	100%	2	0	0	2	12%
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7%</b>
Sud	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	4	3	2	9	23%	0	6	1	7	18%
	Donna	8	9	0	17	36%	2	12	0	14	30%
	<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>30%</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>23%</b>

## Uscite\*

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	0	0	0	0	0%	0	2	0	2	6%
	Donna	0	0	0	0	0%	1	6	0	7	23%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>15%</b>
Nord-Est	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Nord-Ovest	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	1	0	0	1	7%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Sud	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	0	0	0	0	0%	0	2	0	2	4%
	Donna	1	0	0	1	2%	1	6	0	7	15%
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>10%</b>

\* Dimissioni; CDT; Lic. Fine periodo di prova.

## GRI 403-2

Percentuale di infortuni e infortuni sul lavoro, malattia professionale, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere

## Infortuni - Tasso e Tipologia

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud		Media
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>SUL LAVORO</b>									
<b>N. infortuni 2018</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N. infortuni 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tasso di infortunio 2018*</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortunio 2017*	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Giorni di lavoro persi 2017***	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Indice di gravità 2018****</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Indice di gravità 2017****	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>IN ITINERE</b>									
<b>N. infortuni 2018</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	0,13
N. infortuni 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortunio 2017**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	0	0	0	0	2	0	0	0	0,25
Giorni di lavoro persi 2017***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Indice di gravità 2018****</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,16
Indice di gravità 2017****	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE INFORTUNI</b>									
<b>N. infortuni 2018</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	0,125
N. infortuni 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,07
Tasso di infortunio 2017**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	0	0	0	0	0,02	0	0	0	0,25
Giorni di lavoro persi 2017***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Indice di gravità 2018****</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,13
Indice di gravità 2017****	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

\* Tasso di infortunio (sul lavoro) è uguale al numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000.

\*\* Tasso di infortunio (in itinere) è uguale al numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000.

\*\*\* Giorni di lavoro persi sono conteggiati a partire dal giorno successivo all'infortunio ed indicano i giorni in cui non si è lavorato a causa dell'impossibilità del dipendente di svolgere il lavoro abituale a causa di incidente sul lavoro o di una malattia professionale.

\*\*\*\* Indice di gravità è uguale al numero totale delle giornate di lavoro perse / numero totale delle ore lavorate X 1.000. Rappresenta l'impatto degli incidenti sul lavoro che si traduce nell'assenza del lavoratore interessato.

**Incidenti mortali 2017 e 2018 pari a zero.**

### Tasso assenteismo, malattia professionale, micro-malattia

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud		Media
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>Tasso di assenteismo (%) 2018*</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,62%</b>	<b>n/d</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,64%</b>	<b>2,71%</b>	<b>0,01%</b>	<b>n/d</b>	<b>0,69%</b>
Tasso di assenteismo (%) 2017*	1,20%	0,80%	n/d	1,20%	1,20%	2,00%	0,00%	n/d	1,07%
<b>Tasso di malattia professionale 2018**</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>n/d</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>n/d</b>	<b>0</b>
Tasso di malattia professionale 2017**	0	0	n/d	0	0	0	0	n/d	0
<b>Tasso di micro-malattia (%) 2018***</b>	<b>0,06%</b>	<b>0,12%</b>	<b>n/d</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,15%</b>	<b>0,21%</b>	<b>0,00%</b>	<b>n/d</b>	<b>0,09%</b>
Tasso di micro-malattia (%) 2017***	0,30%	0,70%	n/d	0,00%	0,10%	0,50%	0,00%	n/d	0,27%

\* Il tasso di assenteismo viene calcolato considerando i giorni di assenza /numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100.

\*\* Il tasso di malattia professionale viene calcolato considerando il numero totale di casi di malattia professionale/numero totale di h lavorate in un anno X 1.000.000.

\*\*\* Il tasso di micro malattia viene calcolato considerando i giorni di microassenza (fino a 1 g) /numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100.

### Giorni di assenza divisi per motivazione (dipendenti e collaboratori)

	2017***														
	Nord - Ovest			Nord - Est			Centro			Sud			TOTALE		
	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)
Malattia di cui micro malattia (fino 1 g)	47	54	n/d	0	3	n/d	93	193	n/d	0	0	n/d	140	250	n/d
Infortunio	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Puerperio e congedi parentali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Motivi personali e familiari*	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Aspettativa e incarichi pubblici	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Permessi donazione sangue	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Assistenza disabili (exl L. 104/92)	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Permessi sindacali	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Scioperi	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Altro**	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
<b>TOTALE</b>	<b>47</b>	<b>54</b>		<b>0</b>	<b>3</b>		<b>93</b>	<b>193</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>140</b>	<b>250</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>101</b>			<b>3</b>			<b>286</b>			<b>0</b>			<b>390</b>		

	2018														
	Nord - Ovest			Nord - Est			Centro			Sud			TOTALE		
	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)	Uomini	Donne	% (su base gg teorici lavorati)
Malattia di cui micro malattia (fino 1 g)	41	80	1,6%	n/d	0	0%	136	200	2,1%	2	n/d	0,8%	179	280	1,9%
Infortunio	15	30	0,6%	n/d	0	0%	37	54	0,6%	1	n/d	0,4%	53	84	0,6%
Puerperio e congedi parentali	0	0	0,0%	n/d	0	0%	14	0	0,1%	0	n/d	0,0%	14	0	0,1%
Motivi personali e familiari*	0	70	1,0%	n/d	0	0%	0	465	3,0%	0	n/d	0,0%	0	535	2,3%
Aspettativa e incarichi pubblici	0	7	0,1%	n/d	0	0%	10	20	0,2%	0	n/d	0,0%	10	27	0,2%
Permessi donazione sangue	0	0	0,0%	n/d	0	0%	0	0	0,0%	0	n/d	0,0%	0	0	0,0%
Assistenza disabili (exl L. 104/92)	2	0	0,0%	n/d	0	0%	2	0	0,0%	0	n/d	0,0%	2	0	0,0%
Permessi sindacali	3	0	0,0%	n/d	0	0%	0	0	0,0%	0	n/d	0,0%	3	0	0,0%
Scioperi	0	0	0,0%	n/d	0	0%	0	0	0,0%	0	n/d	0,0%	0	0	0,0%
Altro**	0	0	0,0%	n/d	0	0%	0	0	0,0%	0	n/d	0,0%	0	0	0,0%
<b>TOTALE</b>	<b>48</b>	<b>157</b>	<b>2,8%</b>	<b>n/d</b>	<b>0</b>		<b>162</b>	<b>685</b>	<b>5,4%</b>	<b>2</b>	<b>n/d</b>	<b>0,8%</b>	<b>212</b>	<b>842</b>	<b>4,5%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>205</b>			<b>0</b>			<b>847</b>			<b>2</b>			<b>1.054</b>		

\* Rientrano in "Motivi personali e familiari": studio per esami, accertamenti clinici, lutto, nascita, malattia bambino.

\*\* Sono inclusi i permessi per cure termali e assemblea. I giorni di assenza sono calcolati sulla base dei giorni lavorativi in calendario.

\*\*\* Dati 2017 non disponibili causa cambio payroll.

## GRI 401-3

## Congedi parentali

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	12	15	27	14	17	31
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	2	5	7	0	8	8
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo	2	3	5	0	3	3
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti della Banca*	n/d	n/d	n/d	0	3	3

\* Per conteggio del N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo, BNL ha effettuato l'estrazione a 1 mese di distanza dal termine del congedo stesso, tenendo in considerazione lo stato attivo del dipendente (a prescindere dal fatto che il dipendente abbia richiesto nello stesso periodo ferie, banca ore, aspettativa, ecc.). Dato 2017 non disponibile causa cambio payroll.

## Congedi parentali tassi (%)

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Tasso di ritorno al lavoro dopo congedo parentale*	100%	71%		0%	63%	63%
Tasso di retentions a 12 mesi dal termine del congedo parentale**	n/d	n/d	n/d	0%	100%	100%

\* Tasso di ritorno al lavoro è uguale al numero totale di dipendenti che sono rientrati dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti per i quali era previsto il rientro a lavoro dopo il congedo parentale.

\*\* Tasso di retentions è uguale al numero dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere tornati a lavoro dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti rientrati dal congedo parentale

## Formazione

## GRI 404-1

## Ore medie di formazione procapite per categoria professionale e genere

	2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	19	-	59	-
Quadri	44	41	22	20
Aree Professionali	36	31	29	26
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>25</b>
<b>Media totale</b>	<b>36</b>		<b>27</b>	

## GRI 205-2

## GRI 412-1

## Formazione specifica\*

	2017			2018		
	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target
Formazione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio	101	371	93,5%	106	212	98,1%
Formazione per la tutela della libera concorrenza	100	50	92,6%	102	52	94,4%
Formazione per la tutela del consumatore	101	195	93,5%	105	201	97,2%
Formazione per la tutela della privacy	99	94	91,7%	108	247	100,0%
Formazione per la sicurezza informatica	36	74	33,3%	99	34	91,7%
Formazione Codice di Condotta	63	32	58,3%	15	7	13,9%
Formazione politiche settoriali	0	0	0,0%	1	1	0,9%
Formazione diritti umani	1	1	0,7%	0	0	0,0%

\* I dati della formazione includono nel conteggio il personale del Gruppo distaccati presso Aseptia.



## Valutazione

**GRI 404-3**

Numero e % dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance, rispetto al totale per inquadramento

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Dirigenti	2	100%	3	100%
Quadri	27	93%	50	94%
Aree Professionali	39	70%	33	89%
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>78%</b>	<b>86</b>	<b>92%</b>

Numero e % dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance, rispetto al totale per genere

	2018*	
	N.	%
Uomini	40	89%
Donne	43	90%
<b>TOTALE</b>	<b>83</b>	<b>89%</b>

\* Dato 2017 non disponibile.

## Retribuzione

**GRI 405-2**

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

Salario lordo*	2017						2018					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/ Uomini	Donne/ Uomini Part-time	Uomini Full-time	Uomini Part-time	Donne Full-time	Donne Part-time	Donne/ Uomini	Donne/ Uomini Part-time
Dirigenti***	168.732	-	0	-	-	-	179.155	-	-	-	-	-
Quadri	57.323	-	50.417	-	88%	-	56.657	-	46.909	28.144	83%	-
Aree Professionali	30.882	-	30.570	-	99%	-	32.271	-	31.772	24.722	98%	-

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

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

Retribuzione complessiva**	2017						2018					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/ Uomini	Donne/ Uomini Part-time	Uomini Full-time	Uomini Part-time	Donne Full-time	Donne Part-time	Donne/ Uomini	Donne/ Uomini Part-time
Dirigenti***	208.232	-	-	-	-	-	179.488	-	-	-	-	-
Quadri	62.315	-	54.627	-	88%	-	57.037	-	54.225	28.436	95%	-
Aree Professionali	31.357	-	31.069	-	99%	-	32.723	-	32.192	25.083	98%	-

\*\* 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. (Si Premio Aziendale, No BUT, No Welfare "puro").

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

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.

Numero e percentuale di promozioni scomposto per genere e per inquadramento professionale

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
<b>TOTALE UOMINI</b>	<b>9</b>	<b>56%</b>	<b>6</b>	<b>40%</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%
Quadri	0	0%	3	50%
Aree professionali	0	0%	3	50%
<b>TOTALE DONNE</b>	<b>7</b>	<b>44%</b>	<b>9</b>	<b>60%</b>
Dirigenti	0	0%	0	0%
Quadri	0	0%	2	22%
Aree professionali	0	0%	7	78%
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>



## BNL FINANCE

GRI 102-8

GRI 401-1

GRI 405-1

## Quadro d'insieme composizione organico

	2017***		2018	
	N.	%	N.	%
<b>Uomini</b>	<b>27</b>	<b>36%</b>	<b>28</b>	<b>35%</b>
Uomini Part Time**	0	0%	0	0%
Uomini assunti	4	24%	4	14%
<b>Donne</b>	<b>49</b>	<b>64%</b>	<b>51</b>	<b>65%</b>
Donne Part Time**	2	4%	2	4%
Donne assunte	13	76%	6	12%
<b>TOTALE</b>	<b>76</b>		<b>79</b>	
<b>TOTALE PART TIME</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	
<b>TOTALE ASSUNTI</b>	<b>18</b>		<b>10</b>	

\* Manager: dirigenti e top manager.

\*\* La % è calcolata sul totale del rispettivo genere.

\*\*\* Tutti i dati relativi alla composizione dell'organico 2017 sono stati ripermati; pertanto alcuni di questi differiscono da quelli riportati sul bilancio di sostenibilità 2017.

## Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2017	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>3</b>	<b>11%</b>	<b>24</b>	<b>89%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>27</b>
Quadri	0	0%	8	100%	0	0%	8
Aree Professionali	3	16%	16	84%	0	0%	19
<b>Donne</b>	<b>9</b>	<b>18%</b>	<b>40</b>	<b>82%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>49</b>
Quadri	0	0%	9	100%	0	0%	9
Aree Professionali	9	23%	31	78%	0	0%	40
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>16%</b>	<b>64</b>	<b>84%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>76</b>

## Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

2018	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%	
<b>Uomini</b>	<b>4</b>	<b>14%</b>	<b>24</b>	<b>86%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>28</b>
Quadri	0	0%	8	100%	0	0%	8
Aree Professionali	4	20%	16	80%	0	0%	20
<b>Donne</b>	<b>9</b>	<b>18%</b>	<b>42</b>	<b>82%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>51</b>
Quadri	0	0%	11	100%	0	0%	11
Aree Professionali	9	23%	31	78%	0	0%	40
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>16%</b>	<b>66</b>	<b>84%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>79</b>

## 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	42	2	44	67
	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>79</b>
Tempo determinato	4	0	4	5	0	5	9
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Contratto Inserimento	0	0	0	0	0	0	0
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Collaboratori**	63	0	63	34	0	34	97
	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>127</b>
<b>TOTALE 2017</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>81</b>	<b>2</b>	<b>83</b>	<b>173</b>
<b>TOTALE 2018</b>	<b>112</b>	<b>0</b>	<b>112</b>	<b>92</b>	<b>2</b>	<b>94</b>	<b>206</b>

\* 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\*

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Uomini	1	3,70%	1	3,57%
Donne	2	4,08%	4	7,84%
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>3,95%</b>	<b>5</b>	<b>6,33%</b>

\* Sono esclusi dal conteggio orfani, vedove e profughi.

## Ripartizione del personale per genere e area geografica

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Centro	27	26	49	49	76	75
Nord Est	0	1	0	0	0	1
Sud	0	1	0	2	0	3
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>76</b>	<b>79</b>

### Ripartizione del personale per anzianità di servizio e genere

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
0-10 anni	27	26	49	48	76	74
11-20 anni	0	2	0	3	0	5
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>76</b>	<b>79</b>

### Ripartizione del personale per titolo di studio e genere

	Uomini		Donne		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Titolo post laurea	2	2	3	3	5	5
Laurea specialistica	17	17	35	37	52	54
Laurea triennale	0	0	4	4	4	4
Diploma	8	9	7	7	15	16
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>76</b>	<b>79</b>

### Distribuzione dei neolaureati inseriti nel 2017-8 per funzione e disciplina di studi (n.)

Area Aziendale	Discipline economico-giuridiche		Discipline Umanistiche		Ingegneria		Discipline Scientifiche		TOTALE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Amm. Finanza e Controllo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Legale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risorse Umane	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sistemi Informativi	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Vendite	1	3	0	0	1	0	2	3	2	3
Altro: Organizzazione, Compliance, Rischi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

## Turnover

GRI 401-1

### Entrate

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	2	2	0	4	15%	4	0	0	4	15%
	Donna	4	9	0	13	27%	3	3	0	6	12%
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>23%</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>13%</b>
Nord-Est	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Nord-Ovest	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Sud	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	2	2	0	4	15%	4	0	0	4	14%
	Donna	4	9	0	13	27%	3	3	0	6	12%
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>22%</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>13%</b>

### Uscite\*

Area Geografica	Genere	2017					2018				
		<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover	<30	30-50	>50	TOTALE	Turnover
Centro	Uomo	1	0	0	0	4%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	1	0	1	2%
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>
Nord-Est	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Nord-Ovest	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Sud	Uomo	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTALE</b>	Uomo	1	0	0	1	4%	0	0	0	0	0%
	Donna	0	0	0	0	0%	0	1	0	1	2%
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>

\* Dimissioni; CDT; Esodo ABI.

**GRI 403-2**

Percentuale di infortuni e infortuni sul lavoro, malattia professionale, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere

**Infortuni - Tasso e Tipologia**

	Centro		Media
	Uomini	Donne	
<b>SUL LAVORO</b>			
<b>N. infortuni 2018</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
N. infortuni 2017	1	0	0,50
<b>Tasso di infortunio 2018*</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Tasso di infortunio 2017*	n/d	n/d	n/d
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Giorni di lavoro persi 2017***	20	0	10
<b>Indice di gravità 2018****</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Indice di gravità 2017****	n/d	n/d	n/d
<b>IN ITINERE</b>			
<b>N. infortuni 2018</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
N. infortuni 2017****	n/d	n/d	n/d
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Tasso di infortunio 2017**	n/d	n/d	n/d
<b>Giorni di lavoro persi 2018 ***</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Giorni di lavoro persi 2017***	n/d	n/d	n/d
<b>Indice di gravità 2018****</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Indice di gravità 2017****	n/d	n/d	n/d
<b>TOTALE INFORTUNI</b>			
<b>N. infortuni 2018</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
N. infortuni 2017	1,00	0,00	0,50
<b>Tasso di infortunio 2018**</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Tasso di infortunio 2017**	n/d	n/d	n/d
<b>Giorni di lavoro persi 2018***</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Giorni di lavoro persi 2017***	20,00	0,00	10,00
<b>Indice di gravità 2018****</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Indice di gravità 2017****	n/d	n/d	n/d

\* Tasso di infortunio (sul lavoro) è uguale al numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000. Dati 2017 non reperibili causa cambio payroll in data 01/01/2018.

\*\* Tasso di infortunio (in itinere) è uguale al numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate X 1.000.000. Dati 2017 non reperibili causa cambio payroll in data 01/01/2018.

\*\*\* Giorni di lavoro persi sono conteggiati a partire dal giorno successivo all'infortunio ed indicano i giorni in cui non si è lavorato a causa dell'impossibilità del dipendente di svolgere il lavoro abituale a causa di incidente sul lavoro o di una malattia professionale. Dati 2017 non reperibili causa cambio payroll in data 01/01/2018.

\*\*\*\* Indice di gravità è uguale al numero totale delle giornate di lavoro perse / numero totale delle ore lavorate X 1.000. Rappresenta l'impatto degli incidenti sul lavoro che si traduce nell'assenza del lavoratore interessato. Dati 2017 non reperibili causa cambio payroll in data 01/01/2018.

\*\*\*\*\* Dati non disponibili causa cambio payroll in data 01/01/2018.

**Tasso assenteismo, malattia professionale, micro-malattia**

	Centro		Media
	Uomini	Donne	
<b>Tasso di assenteismo (%) 2018*</b>	<b>0,64%</b>	<b>1,35%</b>	<b>0,99%</b>
Tasso di assenteismo (%) 2017*	0,78%	0,93%	0,86%
<b>Tasso di malattia professionale 2018**</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Tasso di malattia professionale 2017**	0,01	0,00	0,01
<b>Tasso di micro-malattia (%) 2018***</b>	<b>0,21%</b>	<b>0,50%</b>	<b>0,35%</b>
Tasso di micro-malattia (%) 2017***	0,17%	0,29%	0,23%

\* Il tasso di assenteismo viene calcolato considerando i giorni di assenza / numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100.

\*\* Il tasso di malattia professionale viene calcolato considerando il numero totale di casi di malattia professionale/numero totale di h lavorate in un anno X 1.000.000.

\*\*\* Il tasso di micro malattia viene calcolato considerandoli giorni di microassenza (fino a 1 g) / numero totale dei giorni lavorativi in un anno X 100.

**Giorni di assenza scomposti per motivazione (dipendenti e collaboratori)**

	2017			2018		
	Centro		% (su base gg teorici lavorati)	Sud		% (su base gg teorici lavorati)
	Uomini	Donne		Uomini	Donne	
Malattia	158	232	2,1%	78	181	1,4%
di cui micro malattia (fino 1 g)	43	72	0,6%	57	128	1,0%
Infortunio	20	0	0,1%	0	0	0,0%
Puerperio e congedi parentali	2	425	2,2%	0	203	1,1%
Motivi personali e familiari*	n/d	n/d	n/d	13	41	0,3%
Aspettativa e incarichi pubblici**	n/d	n/d	n/d	0	0	0,0%
Permessi donazione sangue	18	1	0,1%	5	0	0,0%
Assistenza disabili (exl L. 104/92)	0	0	0,0%	14	23	0,2%
Permessi sindacali**	n/d	n/d	n/d	0	1	0,0%
Scioperi	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Altro***	0	0	0,0%	1	7	0,0%
<b>TOTALE</b>	<b>241</b>	<b>730</b>	<b>5,1%</b>	<b>168</b>	<b>584</b>	<b>3,9%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>971</b>			<b>752</b>		

\* Rientrano in "Motivi personali e familiari": studio per esami, accertamenti clinici, lutto, nascite, malattia bambino. Dati 2017 non reperibili causa cambio payroll in data 01/01/2018.

\*\* Dati 2017 non reperibili causa cambio payroll in data 01/01/2018.

\*\*\* Sono inclusi i permessi per cure termali e assemblea.

I giorni di assenza sono calcolati sulla base dei giorni lavorativi in calendario.

**Incidenti mortali 2017 e 2018 pari a zero.**

## GRI 401-3

## Congedi parentali

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	8	13	21	10	15	25
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0	2	2	0	4	4
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo	0	2	2	0	3	3
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti della Banca*	0	1	1	0	4	4

\* Per conteggio del N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo, BNL ha effettuato l'estrazione a 1 mese di distanza dal termine del congedo stesso, tenendo in considerazione lo stato attivo del dipendente (a prescindere dal fatto che il dipendente abbia richiesto nello stesso periodo ferie, banca ore, aspettativa, ecc.).

## Congedi parentali tassi (%)

	2017			2018		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Tasso di ritorno al lavoro dopo congedo parentale*	0%	100%	100%	0%	75%	75%
Tasso di retentions a 12 mesi dal termine del congedo parentale**	0%	50%	50%	0%	100%	100%

\* Tasso di ritorno al lavoro è uguale al numero totale di dipendenti che sono rientrati dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti per i quali era previsto il rientro a lavoro dopo il congedo parentale.

\*\* Tasso di retentions è uguale al numero dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere tornati a lavoro dopo il congedo parentale/ il numero totale di dipendenti rientrati dal congedo parentale.

## Formazione specifica\*

	2017			2018		
	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target	N. Partecipanti	Ore erogate aula e on-line	% su popolazione target
Formazione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio	78	223	76,5%	101	200	99,0%
Formazione per la tutela della libera concorrenza	76	39	74,5%	98	50	96,1%
Formazione per la tutela del consumatore	78	170	76,5%	100	180	98,0%
Formazione per la tutela della privacy	75	47	73,5%	102	301	100,0%
Formazione per la sicurezza informatica	11	15	10,8%	90	58	88,2%
Formazione Codice di Condotta	10	8	9,8%	9	5	8,8%
Formazione politiche settoriali	0	0	0,0%	2	4	2,0%
Formazione diritti umani	0	0	0,0%	0	0	0,0%

\* I dati della formazione includono nel conteggio il personale del Gruppo distaccati presso BNL Finance.

## Formazione

## Ore medie di formazione procapite per categoria professionale e genere

	2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	0	0	57,7	0
Quadri	42	35	31	40
Aree Professionali	30	25	35	32
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>34</b>
<b>Media totale</b>	<b>66</b>		<b>34,2</b>	

## GRI 404-1

## GRI 205-2

## GRI 412-1

## Valutazione

### GRI 404-3

Numero e % dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione formale delle proprie performance, rispetto al totale per inquadramento

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
Quadri	12	71%	16	21%
Aree Professionali	50	58%	60	79%
<b>TOTALE</b>	<b>62</b>	<b>82%</b>	<b>76</b>	<b>96%</b>

## Retribuzione

### GRI 405-2

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

	2017						2018					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time	Uomini Full-time	Uomini Part-time	Donne Full-time	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time
Quadri	47.665	-	50.097	-	105%	-	49.636	-	49.366	-	99%	-
Aree Professionali	31.179	-	31.592	19.600	101%	-	31.975	-	32.132	29.266	100%	-

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

	2017						2018					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time	Uomini Full-time	Uomini Part-time	Donne Full-time	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time
Quadri	49.776	-	52.169	-	105%	-	50.136	-	50.110	-	100%	-
Aree Professionali	35.104	-	33.615	19.900	96%	-	32.415	-	32.533	29.564	100%	-

\*\* 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. (Si Premio Aziendale, No BUT, No Welfare "puro").

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.

Numero e percentuale di promozioni scomposto per genere e per inquadramento professionale

	2017		2018	
	N.	%	N.	%
<b>TOTALE UOMINI</b>	<b>5</b>	<b>31%</b>	<b>6</b>	<b>25%</b>
Quadri	2	40%	1	6%
Aree professionali	3	60%	5	28%
<b>TOTALE DONNE</b>	<b>11</b>	<b>69%</b>	<b>18</b>	<b>75%</b>
Quadri	1	9%	5	28%
Aree professionali	10	91%	13	72%
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>



# RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

## BNL + BPI

### Emissioni

GRI 302-1

GRI 302-4

GRI 305-1

GRI 305-2

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.

#### Consumi energetici per tipologia di fonte\*

	2017	2018	Variazione %
Totale Energia consumata (KWh)	134.973.504	<b>126.522.796</b>	-6%
Totale Energia rinnovabile consumata (KWh)	79.171.532	<b>79.008.642</b>	0%
Energia rinnovabile acquistata con Certificati Verdi (KWh)	77.411.307	<b>77.677.319</b>	0%
Energia elettrica autoprodotta e direttamente consumata (KWh)	1.234.851	<b>1.139.302</b>	-8%
Energia elettrica autoprodotta e venduta alla rete (KWh)	1.484.997	<b>1.031.145</b>	-31%
Consumo di gas naturale per riscaldamento (KWh)	19.293.773	<b>16.015.061</b>	-17%
Consumo di gas naturale per cogenerazione (KWh)	33.075.933	<b>29.095.360</b>	-12%

\* I valori nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2017-30/09/2018, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

#### Emissioni dei principali combustibili usati per il riscaldamento

EMISSIONI	2017**	2018	Variazione %
CO <sub>2</sub> da Gasolio (t)	726	<b>512</b>	-30%
CH <sub>4</sub> da Gasolio (t)	0,0679	<b>0,0479</b>	-30%
N <sub>2</sub> O da Gasolio (t)	0,0194	<b>0,0137</b>	-30%
CO <sub>2</sub> da Gas Naturale per riscaldamento (t)	3.877	<b>3.064</b>	-21%
CH <sub>4</sub> da Gas Naturale per riscaldamento (t)	0,1772	<b>0,1400</b>	-21%
N <sub>2</sub> O da Gas Naturale per riscaldamento (t)	0,0709	<b>0,0560</b>	-21%
CO <sub>2</sub> da Gas Naturale per trigenerazione (t)	6.647	<b>5.563</b>	-16%
CH <sub>4</sub> da Gas Naturale per trigenerazione (t)	0,3037	<b>0,2542</b>	-16%
N <sub>2</sub> O da Gas Naturale per trigenerazione (t)	0,1215	<b>0,1017</b>	-16%

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

#### Emissioni totali dirette di Gas Serra e CO<sub>2</sub>\*

	2017	2018	Variazione %
Emissioni totali di Gas ad effetto serra (t eq CO <sub>2</sub> )**	41.862	<b>34.815</b>	-17%
Emissioni Gas ad effetto serra per dipendente (tonn. Eq CO <sub>2</sub> /FTE)	3,27	<b>2,72</b>	-17%

\* I valori nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2017-30/09/2018, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

\*\* Valore senza la componente dei viaggi.

ISPR: fattori di emissione atmosferica di CO<sub>2</sub> e altri gas a effetto serra nel settore elettrico n. 257/2017.

Tabella dei parametri standard nazionali - Ministero dell'Ambiente.

### Viaggi

#### Km percorsi\*

	2017	2018	Variazione %
Treno (km)	11.861.106	<b>13.530.182</b>	14%
Aereo (km)	6.388.094	<b>7.781.607</b>	22%
Automobile (km)**	14.043.130	<b>17.198.928</b>	8%
<b>TOTALE</b>	<b>34.198.435</b>	<b>38.510.717</b>	<b>13%</b>

\* I valori nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2017-30/09/2018, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

\*\* Rispetto al 2017 il numero delle auto è aumentato a 105 unità assegnate a ruoli commerciali.

	2017	2018	Variazione %
<b>TOTALE KM PERCORSI/FTE*</b>	<b>2.530</b>	<b>3.005</b>	<b>19%</b>

\* L'FTE di BNL+BPI al 31/12/2018 è pari a 12.814,6 (12.805 nel 2017).

### Carta

GRI 301-1

GRI 301-2

#### Consumi di carta totale\*

	2017	2018	Variazione %
Carta totale (Kg)	1.282.790	<b>1.420.890</b>	11%
% di cui carta responsabile (Kg)	90%	<b>100%</b>	- 10%
di cui altra carta	111.005	<b>148.418</b>	34%
Carta per dipendente (Kg/FTE)	100	<b>111</b>	11%

\* I valori nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2017-30/09/2018, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC. Carta responsabile: riciclata + fonti responsabili (PEFC/FSC).

#### Consumi di carta interna\*\*

	2017	2018	Variazione %
Carta totale (Kg)	864.070	<b>840.909</b>	-3%
% di cui carta responsabile	100%	<b>100%</b>	- 0%

\*\* I consumi di carta interna includono anche la documentazione rilasciata al cliente in agenzia. In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati relativi al 2017 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella DNF 2017. Per i dati storici precedentemente pubblicati, si faccia riferimento alla DNF 2017.

#### Consumi di carta cliente\*\*\*

	2017	2018	Variazione %
Carta cliente totale (Kg)	418.720	<b>579.981</b>	39%
di cui responsabile (Kg)	288.000	<b>579.981</b>	101%
% di cui responsabile	69%	<b>100%</b>	- 31%

\*\*\* I consumi di carta esterna riguardano le comunicazioni al cliente (es.estratti conto), che nel 2018 hanno subito un incremento sulle comunicazioni per la Direttiva UE PSD2.

In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati relativi al 2017 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella DNF 2017. Per i dati storici, si faccia riferimento alla DNF 2017.



**BNL**  
GRUPPO BNP PARIBAS

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2018  
GRUPPO BNL

## Materie prime utilizzate

GRI 301-1

GRI 301-2

### Consumi di toner

	2017	2018	Variazione
Q.tà totale toner (Kg)	8.292	<b>8.454</b>	<b>2%</b>
Q.tà toner per dipendente (Kg)	0,65	<b>0,66</b>	<b>1,5%</b>
Q.tà toner utilizzati dagli outsourcer (Kg)	8.933	<b>9.534</b>	<b>7%</b>

### Consumi di toner rigenerati

	2017	2018	Variazione
Quantità toner rigenerati acquistati(Kg)	6.325	<b>8.057</b>	<b>27%</b>
Q.tà toner rigenerati per dipendente (Kg)	0,49	<b>0,63</b>	<b>28%</b>
% sul totale toner acquistati	76,28%	<b>95%</b>	<b>25%</b>

## Prodotti green

GRI 301-1

### Acquisti prodotti green\*

	2017	2018	Variazione%
Toner e altri prodotti informatici rigenerati (Kg)	6.325	<b>8.057</b>	<b>27%</b>
Cancelleria (Kg)	64.369	<b>70.479</b>	<b>9%</b>
Modulistica (Kg)	20.930	<b>21.197</b>	<b>1%</b>
<b>TOTALE "GREEN"</b>	<b>91.624</b>	<b>99.733</b>	<b>9%</b>

\* I valori non includono la carta green.

### Percentuale di prodotti Green consumati

	2017	2018
Carta fotocopie green	100%	<b>100%</b>
Toner e altri prodotti informatici rigenerati	76%	<b>95%</b>

## Rifiuti

GRI 306-2

### Produzione rifiuti\*

	2017	2018
Totale rifiuti (t)	456.274	<b>585.190</b>
Tot. Rifiuti destinati a riciclo o riutilizzo (t)	412.005	<b>568.495</b>
% di materiale riciclati e recuperati sul tot. dei rifiuti	90,30%	<b>97,15%</b>
% dei rifiuti destinati a smaltimento	9,70%	<b>3%</b>

\* I valori riportati nella tabella sono riportati al periodo 1/10/2017-30/09/2018, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

### Peso totale dei rifiuti pericolosi, suddivisi per tipologia di smaltimento, applicabile

Tipologia di smaltimento (t)	2017	2018
Recupero, compreso recupero d'energia	11.871	<b>3.948</b>
Stoccaggio in loco	570	<b>222</b>
<b>TOTALE</b>	<b>12.441</b>	<b>4.170</b>

### Peso totale dei rifiuti non-pericolosi, suddivisi per tipologia di smaltimento, applicabile

Tipologia di smaltimento (t)	2017	2018
Riutilizzo	ND	<b>27</b>
Compostaggio	ND	<b>45.718</b>
Recupero, compreso recupero d'energia	400.134	<b>518.801</b>
Discarica	42.321	<b>16.092</b>
Stoccaggio in loco	1.378	<b>382</b>
<b>TOTALE</b>	<b>443.833</b>	<b>581.020</b>

### Raccolta differenziata

In percentuale (%)	2017	2018
Ingombranti	65.597 14,38%	<b>128.170 22%</b>
Legno	3.073 0,67%	<b>250 0%</b>
Plastica e metallo	33.825 7,41%	<b>43.918 8%</b>
Carta	271.433 59,49%	<b>316.701 54%</b>
Vetro	341 0,07%	<b>4.261 1%</b>
Umido	ND ND	<b>45.719 8%</b>
Altro	82.005 17,97%	<b>46.171 7,89%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>456.274 100%</b>	<b>585.190 100%</b>

## ARTIGIANCASSA

GRI 301-1

### Carta

GRI 301-2

### Consumi di carta interna\*

	2017	2018	Variazione	%
Carta totale (Kg)	4.933	<b>3.200</b>	<b>-1.733</b>	<b>-35%</b>
Carta per dipendente (Kg)**	37,7	<b>25</b>	<b>-13</b>	<b>-34%</b>
Carta PEFC (Kg)	4.933	<b>3.200</b>	<b>-1.733</b>	<b>-35%</b>
Carta PEFC (% sul totale)	100%	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

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

\*\* Nella misurazione del consumo di carta per dipendente viene considerato l'organico di fine periodo comprensivo del personale distaccato.

## Materie prime utilizzate

GRI 301-1

### Consumi di toner\*

	2017	2018	Variazione	%
Q.tà totale toner (Kg)	148	<b>39</b>	<b>-109</b>	<b>-74%</b>
Q.tà toner per dipendente (Kg)	1,130	<b>0,30</b>	<b>-0,83</b>	<b>-73%</b>

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

## AXEPTA

## Carta

GRI 301-1

GRI 301-2

## Consumi di carta interna\*

	2017	2018	Variazione***	%
Carta totale (Kg)	1.513	308	-1.205	-80%
Carta per dipendente (Kg)**	14	3	-12	-82%
Carta PEFC (Kg)	1.513	308	-1.205	-80%
Carta PEFC (% sul totale)	100%	100%	0%	0%

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

\*\* Nella misurazione del consumo di carta per dipendente viene considerato l'organico di fine periodo comprensivo del personale distaccato.

\*\*\* La notevole riduzione dei consumi di carta dipende dalla riduzione delle stampe; dalle stampe fronte/retro; dal minor numero di stampanti.

## Materie prime utilizzate

GRI 301-1

## Consumi di toner\*

	2017	2018	Variazione	%
Q.tà totale toner (Kg)	8	6	-2	-21%
Q.tà toner per dipendente (Kg)**	0,08	0,05	0	-28%

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

\*\* Nella misurazione del consumo di toner per dipendente viene considerato l'organico di fine periodo comprensivo del personale distaccato.

## BNL FINANCE

## Carta

GRI 301-1

GRI 301-2

## Consumi di carta interna\*

	2017	2018	Variazione	%
Carta totale (Kg)	900	900	0	0%
Carta per dipendente (Kg)	9,38	9,38	0	0%

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

## Materie prime utilizzate

GRI 301-1

## Consumi di toner\*

	2017	2018	Variazione	%
Q.tà totale toner (Kg)	30	30	0	0%
Q.tà toner per dipendente (Kg)	0,31	0,31	0,00	0%

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



## RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

### 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. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo BNL" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2019 (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 ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), 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 su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

## Responsabilità della società di revisione

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. 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 ed 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 del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
2. Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
3. Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato 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 e 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.

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

- 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 delle 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 2018 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.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



**Enrico Pietrarelli**  
Socio

Roma, 9 aprile 2019

Concept creativo,  
Design e Impaginazione:



**MERCURIO**<sub>GP</sub>  
www.mercuriogp.eu

**PER MAGGIORI INFORMAZIONI:**

BNL  
Sezione CSR di BNL  
BNP Paribas in Italia  
BNP Paribas nel mondo

**CONTATTI:**

[responsabilitasociale@bnlmail.com](mailto:responsabilitasociale@bnlmail.com)

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