



IRFIS FinSicilia S.p.A.

Profilo di Responsabilità Sociale ed Ambientale 2025

Sommario

Introduzione	3
Persone	4
A. Organi di governo	4
B. Personale dipendente	4
C. Certificazione sulla Parità di Genere	6
D. Governance della sostenibilità	9
Welfare	10
Ambiente	12
A. Misure di sostenibilità ambientale - Operatività interna	12
B. Consumo energetico ed emissioni	12
C. Portafoglio impieghi – Fondi Propri	14
D. Portafoglio impieghi – Fondi di Terzi (Fondo Sicilia)	15

Introduzione

In linea con le principali normative, linee guida internazionali e aspettative degli organi di vigilanza, IRFIS ritiene la sostenibilità un elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici nonché per uno sviluppo resiliente e competitivo del tessuto economico siciliano e della Società stessa. L'azienda ha da tempo avviato il percorso di integrazione dei fattori ESG nelle proprie strategie e nella gestione dei rischi e mira a sostenere e diffondere lo sviluppo sostenibile delle imprese nel territorio siciliano attraverso prodotti di finanza sostenibile che sostengono l'economia circolare e la transizione green delle imprese.

Al fine di rendicontare con trasparenza i risultati di questo crescente impegno e coerentemente con la Policy di Sostenibilità adottata nel 2024, IRFIS presenta per la prima volta e su base volontaria un set di metriche ed indicatori ESG, con riferimento all'esercizio 2025. Il presente documento si concentra in particolare sugli aspetti sociali relativi al personale dipendente e sugli impatti ambientali, questi ultimi relativi tanto alla propria operatività quanto alle caratteristiche del portafoglio delle controparti.

Il profilo di sostenibilità qui presentato è il punto di partenza di un primo esercizio di raccolta dati necessariamente ancora parziale ma che sarà oggetto di integrazione futura, grazie al progressivo coinvolgimento e presidio da parte delle funzioni aziendali competenti, nel quadro di una diffusione della cultura della sostenibilità all'interno di IRFIS.

Pur non facendone esplicito riferimento, la rendicontazione è ispirata ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards", definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative, tenendo conto dell'aggiornamento dei GRI Universal Standards 2021 e delle "Financial Services Sector Disclosures" definite dal GRI nel 2013.

Persone

A. Organi di governo

Le composizioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale al 31 dicembre 2025 denotano una composizione di genere equilibrata, con una prevalenza femminile in CdA che esprime anche una Presidente donna.

Composizione CdA

Iolanda Riolo	<i>Presidente</i>
Vincenza Barberi	<i>Consigliere</i>
Giuseppe Guglielmino	<i>Consigliere</i>

Ripartizione di genere	#	%
Uomini	1	33,3%
Donne	2	66,7%
Totale	3	100,0%

Composizione Collegio sindacale

Santo Palermo	<i>Presidente</i>
Antonina Molica	<i>Sindaco effettivo</i>
Luciano Tomasello	<i>Sindaco effettivo</i>
Antonio Panetta	<i>Sindaco supplente</i>
Rosaria Mazzola	<i>Sindaco supplente</i>

Ripartizione di genere	#	%
Uomini	3	60,0%
Donne	2	40,0%
Totale	5	100,0%

B. Personale dipendente

[GRI 2-7][2-30]

IRFIS può contare su un organico, a fine 2025, di 94 dipendenti, di cui tutti tranne uno a tempo pieno e coperti al 100% da contrattazione collettiva, secondo i contratti nazionali applicabili.

I dipendenti sono in prevalenza uomini (60%) anche se la popolazione femminile appare in aumento rispetto al 2024 grazie all'ingresso di 28 neoassunti, di cui 12 donne, e alla cessazione di due uomini. Il turnover molto basso testimonia un alto livello di fidelizzazione del personale.

Personale dipendente suddiviso per genere

	2025	2024	2025	2024
Dipendenti uomini	56	42	59,6%	61,8%
Dipendenti donne	38	26	40,4%	38,2%
Dipendenti totali	94	68	100,0%	100,0%

Personale neoassunto suddiviso per genere

[GRI 401-1]

	2025	2024	2025	2024
Neoassunti uomini	16	0	57,1%	nd
Neoassunti donne	12	0	42,9%	nd
Neoassunti totali	28	0	100,0%	nd

I nuovi ingressi hanno inoltre contribuito ad una sensibile diminuzione dell'età media da 50 a 44,7 anni (sia maschile che femminile) grazie all'incrementata presenza di under 30 che, nel 2025, rappresentano il 13% della popolazione.

Metà dei dipendenti si colloca nella fascia 30-50 anni, mentre il 37% ha più di 50 anni.

Personale dipendente suddiviso per fasce di età

	2025			2024		
	M	F	Tot	M	F	Tot
< 30 anni	7	5	12	2	0	2
30-50 anni	27	20	47	17	13	30
> 50 anni	22	13	35	23	13	36
Totale	56	38	94	42	26	68

Dal punto di vista dell'inquadramento, a seguito dei nuovi ingressi, gli impiegati rappresentano il 65% mentre i quadri il 34%. Al 31/12/2025, è confermata la presenza di un solo dirigente, con il ruolo di direttore generale.

Gli impiegati sono in prevalenza uomini (62%), mentre un maggior bilanciamento di genere è riscontrabile tra i quadri (53% uomini, 47% donne) a testimonianza di una sostanziale parità nelle opportunità di avanzamento professionale. In particolare, la maggioranza dei responsabili d'ufficio è donna (55%).

Personale dipendente suddiviso per genere e inquadramento

	2025			2024		
	M	F	Tot	M	F	Tot
Impiegato	38	23	61	22	11	33
Quadro	17	15	32	19	15	34
Dirigente	1	0	1	1	0	1
Totale	56	38	94	42	26	68

Nel 2025, la totalità dei giovani under 30 è inquadrata come impiegati (e ne rappresentano il 20%) mentre tra i quadri, il 75% ha più di 50 anni, con l'età anagrafica che cresce con la seniority aziendale.

Personale dipendente suddiviso per fasce di età ed inquadramento

[GRI 405-1]

Impiegati	2025			2024		
	M	F	Tot	M	F	Tot
< 30 anni	7	5	12	2	0	2
30-50 anni	24	15	39	14	8	22
> 50 anni	7	3	10	6	3	9
Totale	38	23	61	22	11	33

Quadri	2025			2024		
	M	F	Tot	M	F	Tot
< 30 anni	0	0	0	0	0	0
30-50 anni	3	5	8	3	5	8
> 50 anni	14	10	24	16	10	26
Totale	17	15	32	19	15	34

Nel 2025, i dipendenti con disabilità o appartenenti ad altre categorie protette secondo la Legge 68/99 sono 5 (3 uomini e 2 donne), stabili rispetto all'anno precedente.

C. Certificazione sulla Parità di Genere

Il Raggiungimento dell'obiettivo 5 sulla Parità di Genere fissato nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile passa anche attraverso il conseguimento della Certificazione sulla Parità di Genere in conformità alla norma UNI/PdR 125:2022: in particolare esso rappresenta la finalizzazione del percorso intrapreso e sin qui portato avanti dalla Governance e quindi un obiettivo strategico per IRFIS FinSicilia, finalizzato a consolidare e formalizzare l'impegno verso la valorizzazione della diversità di genere, la tutela delle pari opportunità e la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo.

A tal fine, nel corso del 2026, saranno oggetto di analisi indicatori qualitativi e quantitativi riferiti a sei aree chiave ritenute distintive di un'organizzazione orientata alla parità di genere: cultura e strategia, governance, processi di gestione delle risorse umane, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità retributiva e politiche di sostegno alla genitorialità e all'equilibrio tra vita professionale e personale. Il percorso di valutazione prevederà inoltre il coinvolgimento diretto di un campione di dipendenti, attraverso interviste strutturate.

Particolare attenzione sarà dedicata al rafforzamento della cultura aziendale, allo sviluppo di iniziative per la conciliazione tra vita privata e lavorativa e alla definizione di processi efficaci a supporto dell'inclusione e del rispetto delle diversità.

In questo contesto, IRFIS FinSicilia continua a impegnarsi a garantire l'equilibrio di genere, anche sotto il profilo retributivo, in tutti i ruoli e livelli organizzativi, promuovendo una cultura basata sul merito e sulle competenze e contrastando ogni forma di pregiudizio e discriminazione.

Formazione

Le ore di formazione nel 2025 sono state complessivamente 1.347 (di cui il 54% di natura obbligatoria), in aumento del 31% rispetto al 2024 e concentrate prevalentemente sulla popolazione degli impiegati. A livello pro-capite il dato di 14,3 ore (di cui 7,7 obbligatoria) è in leggero calo per via dell'aumento in corso d'anno dell'organico, ancora in fase di formazione. In termini complessivi, si registra un sostanziale equilibrio tra uomini e donne. La formazione di natura ESG (non obbligatoria) ha totalizzato 162 ore, ovvero 1,7 pro-capite, in forte aumento rispetto al 2024.

Ore di formazione pro-capite erogate

[GRI 404-1]

	2025			2024		
	M	F	Media	M	F	Media
Impiegato	16,4	14,0	15,5	17,8	23,8	19,8
Quadro	10,9	14,3	12,5	13,4	8,1	11,1
Dirigente	0,0	nd	0,0	0,0	nd	0,0
Media	14,5	14,1	14,3	15,4	14,8	15,1

Educazione Finanziaria

Nel corso del 2025 IRFIS FinSicilia ha portato avanti un percorso di divulgazione finalizzata all'educazione finanziaria nei confronti dei giovani studenti.

L'attività, già avviata nel corso del 2024 con un Workshop tenuto il 29/10/2024 presso la Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Palermo, è proseguita nel 2025 con gli incontri tenuti presso i Licei Don Bosco in data 23/01/2025 e Gonzaga in data 19/03/2025.

Tra i diversi temi affrontati il sostegno all'economia siciliana da parte dell'Istituto attraverso le diverse misure messe in campo dall'intermediario finanziario, la necessità di diverse figure professionali e i passi per l'avvio di una impresa.

Remunerazione

Nel 2025 la remunerazione media lorda è stata pari a 51.317€, in sensibile calo rispetto al valore del 2024 a causa dell'impatto significativo prodotto dall'ingresso di numerosi profili junior, con una retribuzione inferiore a quella media del personale già in servizio.

Remunerazione media lorda (€)

	2025			2024		
	M	F	Media	M	F	Media
Impiegato	40.053	38.642	39.521	41.925	40.465	41.439
Quadro	71.460	68.546	70.094	72.601	67.616	70.402
Dirigente	170.000	nd	170.000	170.000	nd	170.000
Media	51.908	50.447	51.317	58.852	56.129	57.811

A testimonianza dell'impegno di IRFIS nel promuovere la parità di genere, i dati sotto riportati illustrano il rapporto tra la remunerazione percepita da donne e uomini per ciascuna categoria professionale.

Un valore pari a 1 indica una situazione di piena parità retributiva; valori inferiori a 1 segnalano una retribuzione mediamente più alta per gli uomini, mentre valori superiori a 1 evidenziano una retribuzione più alta per le donne.

Nel 2025, il rapporto medio è stato pari 0,97, in leggero aumento rispetto al 2024 e allineato tra impiegati e quadri.

Rapporto di remunerazione donne/uomini

[GRI 405-2]

	2025	2024
Impiegato	0,96	0,97
Quadro	0,96	0,93
Dirigente	nd	nd
Medio	0,97	0,95

D. Governance della sostenibilità

Per la governance in materia di sostenibilità, IRFIS si è dotata di un modello cosiddetto ibrido, così come definito nella nota della Banca d'Italia di aprile 2022 nella quale vengono illustrate le Aspettative dell'Organo di Vigilanza.

Nel modello di gestione ibrido il coordinamento delle tematiche climatiche e ambientali è affidato a una struttura dedicata, che ha il compito di integrare tali fattori nelle attività delle altre funzioni, alle quali assegna specifiche responsabilità su attività che richiedono competenze ad hoc in base al grado di tecnicismo e complessità.

La struttura dedicata all'interno della Società quale organismo referente per le tematiche ESG è il Comitato Rischi, Finanza, ALM e ESG. Esso coordina le attività in materia di sostenibilità e fornisce supporto decisionale al CdA.

Inoltre il Regolamento Interno Aziendale include una sezione che individua le Aree e gli Uffici quali funzioni incaricate di attività e compiti in materia di rischi climatici e ambientali secondo le Linee Guida emanate dall'EBA (European Banking Authority).

Il CdA è invece l'organo deputato alla definizione, all'approvazione e al presidio strategico di tutte le politiche, decisioni e azioni in materia di sostenibilità e ESG, nonché della determinazione degli indirizzi per la loro applicazione e supervisione.

All'interno del CdA viene scelto un Consigliere referente sulla sostenibilità. Aggiornamenti periodici vengono presentati al CdA dal Comitato Rischi, Finanza, ALM e ESG.

Maggiori dettagli sono disponibili nella Policy in materia di sostenibilità e nel Regolamento Interno aziendale.

Welfare

IRFIS, oltre a garantire gli istituti già previsti dal CCNL - quali buono pasto, copertura sanitaria integrativa, previdenza complementare e banca del tempo solidale, le cui condizioni sono state migliorate tramite la contrattazione di secondo livello - ha altresì introdotto ulteriori strumenti a sostegno del benessere del Personale. In particolare, la Società ha attivato un conto welfare per ogni dipendente e ha previsto la possibilità di concedere mutui e prestiti al Personale a condizioni di favore.

Di seguito una sintesi delle principali misure presenti in Azienda:

- Buono pasto: al Personale di Irfis viene riconosciuto un buono pasto per ciascuna giornata lavorativa effettivamente svolta;
- Copertura sanitaria integrativa: la Società ha sottoscritto una polizza sanitaria integrativa a favore del Personale consentendo ai dipendenti di accedere ad un articolato pacchetto di prestazioni sanitarie usufruendo di strutture e centri diagnostici convenzionati e non. La copertura è finalizzata a facilitare l'accesso alle cure, ridurre i tempi di attesa e contenere i costi a carico del Personale, contribuendo al benessere e alla tutela della salute dei dipendenti;
- Previdenza complementare: la Società prevede una forma pensionistica complementare come strumento di integrazione del sistema pensionistico obbligatorio. L'iniziativa prevede una contribuzione congiunta da parte dell'Azienda e del dipendente, finalizzata alla costruzione di una pensione integrativa, utile a garantire un maggiore livello di sicurezza economica al termine dell'attività lavorativa;
- Banca del tempo solidale: l'Azienda ha introdotto uno strumento di solidarietà che consente ai dipendenti di usufruire di giorni aggiuntivi di ferie e/o permessi, oltre a quelli previsti dal CCNL, nei casi di gravi e indifferibili necessità familiari, tali da rendere incompatibile la prestazione lavorativa in presenza a tempo pieno. La Banca del tempo solidale si alimenta grazie alla donazione volontaria di ferie e permessi da parte del Personale, nonché attraverso il contributo della Società, con l'obiettivo di creare un fondo condiviso da cui attingere per sostenere concretamente i colleghi che si trovano in situazioni di maggiore difficoltà;
- Welfare: la Società ha aperto un conto welfare per ogni dipendente, utilizzabile per il rimborso o la copertura di spese personali e/o familiari in conformità alle categorie di spese ammesse dalla normativa vigente. L'iniziativa mira a sostenere il benessere personale e familiare dei dipendenti, favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e privata;
- Concessione di mutui e prestiti fiduciari al personale dipendente: la Società prevede la possibilità per i dipendenti di accedere a mutui e a prestiti fiduciari a condizioni

economiche di favore rispetto a quelle praticate dal mercato. La concessione dei mutui avviene secondo modalità e criteri definiti tramite apposito regolamento.

Inoltre, IRFIS contribuisce al sostegno del CRAL Dipendenti IRFIS che svolge un ruolo attivo nel promuovere iniziative di carattere sociale e di welfare a favore dei dipendenti e delle loro famiglie, contribuendo in modo strutturato al benessere organizzativo e alla coesione interna. Nel periodo 2022–2025, le risorse gestite dal CRAL sono state destinate prevalentemente al sostegno delle famiglie, all'erogazione di provvidenze economiche e alla promozione di iniziative aggregative e ricreativo-culturali, in coerenza con i principi di sostenibilità sociale adottati dalla Società.

In particolare, una quota significativa degli interventi ha riguardato il supporto al percorso educativo dei figli dei dipendenti, attraverso contributi destinati all'acquisto di dotazioni scolastiche e materiale didattico, nonché il riconoscimento di contributi per la scuola secondaria e universitaria. Tali misure rappresentano un concreto strumento di sostegno al reddito delle famiglie e di promozione delle pari opportunità nell'accesso all'istruzione, con un andamento modulato negli anni in funzione della composizione della base associativa e dei fabbisogni espressi.

Ulteriori interventi sono stati destinati alle provvidenze sociali, comprendenti sussidi e contributi di natura assistenziale, nonché contributi in occasione di eventi rilevanti della vita familiare, confermando l'attenzione del CRAL verso le esigenze personali e sociali degli associati.

Un ambito rilevante delle attività del CRAL è rappresentato dalle iniziative legate alle principali festività, attraverso l'erogazione di voucher welfare e buoni spesa in occasione delle festività natalizie, pasquali ed epifaniche. Tali interventi, progressivamente rafforzati nel triennio anche in termini di importo unitario, sono finalizzati a sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti e a favorire un clima aziendale inclusivo e partecipativo, contribuendo al rafforzamento del senso di appartenenza alla comunità aziendale.

Accanto alle misure di sostegno economico, il CRAL ha promosso attività ricreativo-culturali e iniziative di aggregazione, incluse gite e viaggi organizzati, che hanno registrato una crescente adesione nel periodo post-pandemico, anche in relazione all'ingresso di nuovi associati. Tali iniziative favoriscono la socializzazione, il benessere relazionale e l'inclusione, rafforzando le relazioni interne e il coinvolgimento dei dipendenti.

Ambiente

A. Misure di sostenibilità ambientale - Operatività interna

Nel quadro del proprio impegno volto alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività operative, dal 2022 IRFIS ha avviato e progressivamente implementato una serie di interventi strutturali finalizzati al miglioramento dell'efficienza energetica delle sedi aziendali.

In particolare, è stata completata la sostituzione delle lampade neon e alogene con corpi illuminanti a tecnologia LED in circa il 90% degli ambienti della struttura, per una superficie complessiva di circa 7.000 metri quadrati.

Tale intervento ha consentito una significativa riduzione dei consumi energetici, con un passaggio, a titolo esemplificativo, da potenze installate pari a circa 360 W a circa 80 W per singolo ambiente.

A integrazione delle azioni di efficientamento dell'illuminazione, sono stati installati sensori di movimento in tutti i servizi igienici delle sedi di Palermo e Catania (circa 30 unità complessive), consentendo un'ulteriore ottimizzazione dei consumi attraverso l'attivazione dell'illuminazione esclusivamente in presenza di utilizzo effettivo.

Sul fronte della mobilità aziendale, la Società ha provveduto alla sostituzione di un veicolo a motorizzazione diesel con un'autovettura ibrida, mediante contratto di noleggio a lungo termine, contribuendo alla riduzione delle emissioni associate agli spostamenti di servizio.

Ulteriori misure di contenimento dei consumi energetici riguardano la gestione centralizzata degli impianti di climatizzazione e delle pompe di calore, con l'impostazione di temperature predefinite e la regolazione dei periodi di accensione in conformità alla normativa vigente, assicurando un utilizzo efficiente e responsabile degli impianti.

Nel corso del mese di novembre 2025 è stata effettuata la sostituzione dei gruppi di continuità (UPS) con soluzioni di ultima generazione, più efficienti e performanti.

L'intervento ha previsto il passaggio da tre UPS da 80 kW a due UPS da 60 kW, consentendo una razionalizzazione delle infrastrutture tecnologiche.

Infine, a inizio 2026 è stata formalizzata la richiesta al fornitore di elettricità di passaggio ad una fornitura al 100% da fonti rinnovabili, con conseguente azzeramento delle relative emissioni di anidride carbonica.

B. Consumo energetico ed emissioni

I consumi energetici di IRFIS derivano essenzialmente dal consumo di elettricità degli uffici (per l'illuminazione, le apparecchiature elettroniche e il condizionamento) e dal combustibile fossile utilizzato per il riscaldamento e dalla flotta aziendale.

In termini assoluti, l'energia elettrica consumata nel 2025 è leggermente inferiore (-1%) rispetto all'anno precedente; tuttavia, in considerazione dell'aumento dell'organico, il valore di intensità energetica (consumi rapportati al numero di dipendenti) appare in calo del 28%.

Il mix energetico dichiarato dal fornitore mostra una quota di energia proveniente da fonti rinnovabili pari al 54% nel 2024¹.

Consumi elettrici (KWh)²

[GRI 302-1] [GRI 302-3]

	2025	2024
Energia elettrica	337.087	339.665
di cui rinnovabile	182.128	183.521
Intensità energetica	3.586	4.995

La flotta auto a fine 2025 è composta da un veicolo diesel e da un veicolo ibrido acquisito con la formula del noleggio a lungo termine nel mese di giugno in sostituzione di un veicolo diesel preesistente. Complessivamente, il consumo si è ridotto rispetto al 2024 in virtù di una percorrenza chilometrica inferiore.

Consumi di carburante (lt)³

	2025	2024
Diesel ⁴	228	366
Benzina	104	nd

Nell'ambito della preparazione del presente documento, IRFIS ha effettuato un primo esercizio di calcolo della propria impronta carbonica, riportando le emissioni di gas serra (GHG) sia in termini diretti (Scope 1, limitatamente alle emissioni della flotta aziendale) che indiretti (Scope 2).

In particolare, queste ultime sono state calcolate secondo le due metodologie:

- *Location-based*: metodo basato sulle emissioni medie della rete elettrica nazionale, determinato dalla localizzazione geografica (Italia) delle utenze dell'organizzazione;
- *Market-based*: metodo che considera le emissioni specifiche associate alla forma contrattuale di fornitura elettrica scelta dall'organizzazione.

¹ Bolletta ENEL agosto 2025. Il mix energetico è stato considerato costante anche per il 2025

² Dati riferiti alla sede centrale di Palermo. Per la filiale di Catania, la cui incidenza è molto ridotta in termini di consumi, è in fase di strutturazione un sistema di monitoraggio

³ Basati su consumi medi ed emissioni dichiarati dal costruttore (fonte IRFIS)

⁴ Dati riferiti al solo veicolo in servizio a fine 2025

Emissioni CO₂ (ton)

[GRI 305-1][305-2]

	2025	2024
Scope 2 - Market based ¹	63,7	64,2
Scope 2 - Location based ⁵	67,1	67,6
Scope 1 - Flotta aziendale ²	0,8	0,9

Sia le emissioni dirette che quelle indirette risultano in diminuzione a fine 2025, rispettivamente dell'11% e dell'1%.

C. Portafoglio impieghi – Fondi Propri

IRFIS FinSicilia, nell'ambito dell'operatività a valere sui Fondi Propri, propone un'offerta commerciale in linea con la strategia di sostenibilità, offrendo prodotti di finanziamento e linee di credito che tengano conto dei fattori ESG e che, nel caso dei *Green Loans* e dei *Sustainability Linked Loans*, promuovano, rispettivamente, investimenti green e il miglioramento del profilo di sostenibilità dei clienti.

In particolare, nel rispetto degli indirizzi strategici della Regione Sicilia, la Società si impegna a valutare iniziative commerciali che integrino nel processo del credito opzioni di esclusione e/o di limitazione della concentrazione verso specifici settori (identificati attraverso i codici NACE) particolarmente vulnerabili rispetto ai rischi climatici e ambientali di transizione, o aree geografiche con elevata esposizione a rischi climatici e ambientali di natura fisica (rintracciabili eventualmente in fase di dovuta diligenza attraverso database specifici).

In questo contesto, l'ufficio Risk Management effettua un monitoraggio periodico del portafoglio, valutando sia il "rischio fisico", legato alla localizzazione geografica dei clienti, sia il "rischio di transizione", attraverso l'analisi delle emissioni medie di gas climalteranti (GHG) delle proprie controparti, come nel seguito rappresentato.

Inoltre, nell'ambito del prossimo aggiornamento delle Politiche del credito, IRFIS sta implementando un modello strutturato di valutazione del merito creditizio delle controparti (*Composite Score*) fondato sulla ponderazione di una pluralità di moduli valutativi, tra cui la valutazione ESG elaborata dal data provider CRIF, con un peso del 10%.

Tale valutazione si basa su uno score ESG proprietario (indicatore sintetico che misura il livello di adeguatezza rispetto ai fattori suggeriti dall'EBA) e sulle analisi di esposizione ai rischi fisico e di transizione sopra citati.

⁵ Fattori emissivi ISPRA, edizione maggio 2025

Infine, nel corso del 2025, la Società ha elaborato un questionario ESG destinato ai propri clienti corporate al fine di caratterizzarne, nel contesto di *loan origination*, il relativo profilo di sostenibilità, con rilascio previsto nei primi mesi del 2026.

Ulteriori iniziative di screening e monitoring del proprio portafoglio (es. Green Asset Ratio, Banking Book Taxonomy Alignment Ratio) sono in fase di valutazione per una futura adozione, su base volontaria, nel quadro di un progressivo arricchimento della base dati ESG fornita dagli info provider.

D. Portafoglio impieghi – Fondi di Terzi (Fondo Sicilia)

Nell'ambito della gestione di fondi regionali affidati ad IRFIS rientra il Fondo Sicilia ex art. 2 l.r. 1/2019 e s.m. In particolare con la Legge di Stabilità 2026/2028 del 5 gennaio 2026, n. 1, l'Assemblea Regionale Siciliana ha stanziato a valere sul Fondo Sicilia risorse per complessivi 691 milioni per il triennio 2026-2028, per l'erogazione di diverse misure tra le quali rilevano, ai fini ESG le seguenti:

- *Art.5 Incentivi agli investimenti privati mediante interventi edili*
Contributi a fondo perduto al fine di promuovere interventi diffusi di riqualificazione energetica e sismica degli edifici, orientati alla sostenibilità ambientale e alla riduzione dei consumi con riferimento agli edifici e alle unità immobiliari a destinazione residenziale (Dotazione di 15 milioni di euro per il triennio 2026-2028);

- *Art.36 Incentivi agli investimenti privati mediante interventi edili*
Finanziamenti a tasso agevolato finalizzati al sostegno di interventi di installazione di impianti fotovoltaici e di accumulo di energia elettrica destinati all'autoconsumo (Plafond rotativo di 12 milioni di euro).

Emissioni GHG

IRFIS monitora su base annuale le emissioni GHG del proprio portafoglio attraverso le informazioni fornite da CRIF.

Il confronto sotto riportato deriva dall'estrazione dei report prodotti annualmente e fa riferimento a stime geo-settoriali (proxy) a cura del data provider e non sempre aggiornate all'anno di riferimento del report.

In particolare, nel 2025, si evidenzia un aumento dei valori emissivi per tutti gli scope (emissioni dirette e indirette), più marcato (+39%) per lo Scope 3.

Non trattandosi di dati misurati risulta impossibile spiegare puntualmente la causa delle variazioni, su cui incidono anche il cambiamento di perimetro da un anno all'altro e il progressivo aumento di accuratezza e aggiornamento delle stime.

Emissioni GHG totali (tCO₂eq.)

	2025	2024
Scope 1	134.491	125.818
Scope 2	58.925	53.827
Scope 3	5.456.826	3.931.849

Emissioni GHG medie per controparte (tCO₂eq.)

	2025	2024
Scope 1	653	611
Scope 2	286	261
Scope 3	26.619	19.274

Numero controparti⁶

	2025	2024
Scope 1	206	206
Scope 2	206	206
Scope 3	205	204

⁶ Numero di imprese per cui è disponibile il dato emissivo CRIF