



2025

Relazione di Impatto

Civi  Bank
GRUPPO SPARKASSE

— Indice

Lettera della Presidente	4
Lettera del Responsabile dell'Impatto	6
Guida alla lettura e glossario	8
Nota metodologica	12
Chi siamo	14
Mission & Valori	20
Modello di presidio della sostenibilità	22
Policy di sostenibilità	24
Piano di perseguimento delle finalità di beneficio comune e strategia di sostenibilità del Gruppo	26
Coinvolgimento degli stakeholder	28
Analisi di materialità	30
CiviBank e lo sviluppo sostenibile	34
CiviBank è una Società Benefit	36
Le finalità di beneficio comune	40
Azioni e risultati relativi alle finalità di beneficio comune:	42
- Finalità 1 - Valore per i soci	44
- Finalità 2 - Valore per il territorio e la comunità	50
- Finalità 3 - Valore per il capitale umano	64
- Finalità 4 - Valore per il pianeta	84
CiviBank è una B Corp	92
Misurazione dell'impatto generato con la metodologia BIA (B Impact Assessment)	94

Lettera della Presidente

Care Socie e Cari Soci,
Collaboratrici e Collaboratori,
e tutti gli stakeholder,

CiviBank opera con determinazione per generare valore condiviso, adottando un modello di sviluppo sostenibile e inclusivo che pone al centro la crescita sociale ed economica del nostro territorio. In un anno caratterizzato da profonde trasformazioni, la nostra natura di Società Benefit e B Corp ha rappresentato la bussola fondamentale per orientare ogni nostra scelta strategica verso il bene comune.

La nostra ambizione è essere non solo un istituto di credito, ma un vero catalizzatore di cambiamento, capace di guidare la comunità verso una prosperità duratura. Ambiente, comunità e buon governo rappresentano i pilastri della nostra visione, che nel 2025 si sono tradotti in azioni concrete e traguardi misurabili per migliorare la qualità della vita e tutelare le risorse locali.

Sul fronte ambientale, l'innovazione tecnologica è stata la nostra priorità: abbiamo avviato un piano di efficientamento energetico con l'obiettivo di ridurre, a regime, i consumi del 15%, abbattere le emissioni di CO₂ di oltre 200 tonnellate annue. Questo percorso di eccellenza è stato sancito dal conseguimento della certificazione ambientale ISO 14001, un riconoscimento che attesta il rigore della nostra gestione degli impatti ambientali.

Il legame con la collettività si è ulteriormente consolidato: il nostro impegno si è tradotto in un sostegno tangibile, superando la soglia storica del milione di euro in sponsorizzazioni e contributi liberali — con una crescita del 10% rispetto all'anno precedente. Attraverso iniziative come CiviCrowd abbiamo alimentato l'innovazione sociale dal basso, mentre la collaborazione con partner d'eccellenza come l'Università di Bolzano e la fondazione Feduf, ci ha permesso di diffondere competenze cruciali in tema di sostenibilità ed educazione finanziaria nelle aziende e nelle scuole di ogni ordine e grado del Friuli-Venezia Giulia, investendo nelle competenze del futuro.

La sostenibilità per CiviBank inizia dall'interno: la valorizzazione del capitale umano che è la nostra risorsa più preziosa. Questo impegno è sancito dalle certificazioni per la parità di genere e la sicurezza sul lavoro, ma si respira soprattutto nella nostra cultura

aziendale che promuove attivamente l'inclusione e il benessere. Dallo smart working al volontariato aziendale retribuito, fino alla costruzione partecipata di una "Carta dei Valori", lavoriamo per garantire un ambiente di lavoro che valorizzi il merito e la dignità di ogni persona. Strumenti come la Banca del Tempo Solidale, i servizi di welfare per la cura della famiglia e i programmi di leadership inclusiva testimoniano la nostra attenzione concreta verso le persone che ogni giorno rendono possibile la crescita della banca.

Guardiamo al futuro con la consapevolezza che la competitività del nostro territorio nasca da una sensibilità condivisa. Continueremo a operare con trasparenza e rigore, con l'obiettivo di valorizzare le risorse locali e garantire un futuro resiliente e prospero per tutta la comunità che abbiamo l'onore di servire.

Dott.ssa Alberta Gervasio
Presidente CiviBank S.p.A
Società Benefit



Lettera del Responsabile di Impatto

Care Socie e Cari Soci,
Collaboratrici e Collaboratori,
e tutti gli stakeholder,

ho il piacere di presentarvi la Relazione di Impatto 2025 di CiviBank, giunta alla sua quinta edizione. La relazione prende forma in un momento storico complesso e, per certi versi, di ridefinizione del perimetro stesso della sostenibilità.

Il contesto normativo europeo sta vivendo una fase di assestamento con l'obiettivo di semplificare e rendere più proporzionati alcuni obblighi di reporting, segnalando una tensione tra ambizione regolatoria e sostenibilità operativa per le imprese. Parallelamente, il dibattito internazionale evidenzia come la transizione climatica e il ruolo delle imprese nella società siano diventati terreno di confronto culturale, economico e geopolitico.

In questo scenario, per una banca società benefit, la sostenibilità non rappresenta un adempimento né una scelta tattica. È un orientamento identitario. È la traduzione concreta del nostro purpose: generare valore economico insieme a valore sociale e ambientale, in modo misurabile e responsabile.

Essere società benefit significa assumersi formalmente un impegno verso il bene comune, ma soprattutto coltivare una cultura organizzativa coerente. Significa mantenere la rotta anche quando il vento normativo o politico cambia direzione.

Questa relazione racconta risultati, sfide, aree di miglioramento e scelte strategiche compiute in un anno caratterizzato da incertezza e trasformazione.

Crediamo che la sostenibilità non sia una stagione, ma una responsabilità permanente. E crediamo che, proprio nei momenti di ridefinizione del contesto globale, le organizzazioni guidate da un purpose chiaro possano offrire stabilità, fiducia e visione.

Pensiamo alla sostenibilità come ad una cima da scalare. La frase "cima dopo cima, ogni vetta conquistata è solo l'inizio di un nuovo orizzonte" cattura perfettamente la filosofia dell'alpinismo e della vita ma anche del nostro agire: ogni successo, ogni obiettivo raggiunto (la vetta), non è un punto di arrivo, ma una piattaforma da cui ammirare e proiettarsi verso nuove sfide e aspirazioni (un nuovo orizzonte), un ciclo continuo di crescita, esplorazione

e superamento dei limiti. Come sosteneva lo storico scalatore Walter Bonatti, il valore della montagna risiede nell'uomo che la scala e nell'etica, nella fatica, nel coraggio e nella passione che dimostra nell'affrontarla.

Con questo spirito vi presentiamo la relazione non come punto di arrivo, ma come tappa di un percorso che continua. Il 2025 è stato un anno nel quale abbiamo raccolto i frutti del percorso intrapreso come Società Benefit, raggiungendo gli obiettivi che ci eravamo prefissati a testimonianza che il nostro impegno sta andando nella direzione giusta.

Troverete traccia di questa grande determinazione tra le pagine di questa Relazione di Impatto che raccontano tutte le attività svolte e i risultati ottenuti nel perseguimento del beneficio comune nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente.

Auspichiamo che la presente Relazione offra stimoli, riflessioni e nuove chiavi interpretative utili a chiunque intraprenda il cammino della sostenibilità. Il miglioramento continuo implica, infatti, un impegno rigoroso e costante, condiviso non solo con le strutture interne all'organizzazione, ma con tutti gli stakeholder e i partner coinvolti lungo l'intera catena del valore.

Buona lettura.

Dott. Roberto Cassina
Responsabile di Impatto
CiviBank S.p.A
Società Benefit



— Guida alla lettura

“Cima dopo cima,
ogni vetta conquistata
è solo l’inizio di un nuovo orizzonte”

Il presente documento costituisce la quinta Relazione di Impatto (di seguito Relazione) di CiviBank (di seguito Banca). Attraverso questa rendicontazione vogliamo raccontare cosa facciamo concretamente ogni giorno per perseguire le finalità di beneficio comune e di sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo operando in modo responsabile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio, ambiente, enti, associazioni, lavoratori, clienti e altri portatori di interesse.

Il nostro impegno quotidiano è fare impresa generando valore economico, sociale e ambientale, sostenendo lo sviluppo del territorio e operando nel rispetto dell'ambiente e delle generazioni future.

Nel rendere conto di scelte, comportamenti e azioni abbiamo cercato di utilizza-

re nella Relazione un linguaggio semplice ed inclusivo. Il linguaggio è neutro rispetto al genere, linguisticamente corrisponde al maschile, ma vuole essere rappresentativo di ogni genere.

Per facilitare la lettura trovate di seguito una raccolta dei principali termini e concetti utilizzati nella Relazione con la relativa descrizione e significato che possono essere d'aiuto nella comprensione del documento.

Per informazioni inerenti la presente Relazione e le strategie di sostenibilità di CiviBank:

Dott. Roberto Cassina, Responsabile di Impatto Sustainability Manager certificato Cepas/Bureau Veritas n. reg. 021 3/4/2024 (roberto.cassina@civibank.it)

Glossario

Termine	Definizione
Responsabile di Impatto	Persona a cui è affidato il compito di assicurare che una Società Benefit nello svolgere le proprie attività punti ad avere un impatto positivo sulle persone, sulla società e sull'ambiente, e persegua gli scopi di beneficio dichiarati nel proprio statuto.
Beneficio Comune	Perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica dell'azienda, di uno o più effetti positivi o la riduzione degli effetti negativi su una o più categorie tra persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali
Tema materiale	Tematica di sostenibilità rilevante per l'impresa in termini di impatti, rischi o opportunità, attuali e/o potenziali.
Impatto	Capacità di un'organizzazione di contribuire ad un cambiamento (outcome) in un determinato campo d'azione modificando lo status quo di una persona, di una comunità o dell'ambiente beneficiari dell'attività.
Stakeholder/portatore di interesse	Soggetto interessato all'andamento di un'impresa alla quale è legato tramite rapporti di varia natura.
IRO	Acronimo di Impatti, Rischi e Opportunità
BIA (B Impact Assessment)	Strumento di misurazione, gestione e miglioramento delle prestazioni di impatto per l'ambiente, le comunità, i clienti, i fornitori, i dipendenti e gli azionisti.
Analisi di materialità	Processo che, attraverso il coinvolgimento continuo e diretto degli stakeholder, consente di identificare e valutare le tematiche di sostenibilità rilevanti per l'impresa e per tutti i suoi stakeholder. Qualora l'analisi integri sia la prospettiva degli impatti generati (materialità di impatto) sia quella dei rischi e delle opportunità finanziarie (materialità finanziaria) si definisce analisi di doppia materialità o doppia rilevanza.
Materialità di impatto (inside-out)	Approccio che definisce gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, in termini di impatti sia direttamente causati o a cui ha contribuito l'impresa, sia direttamente collegati alla catena del valore dell'organizzazione.
Materialità finanziaria (outside-in)	Approccio che definisce come le tematiche ESG incidono sui risultati finanziari di un'azienda, in termini di rischi e opportunità attuali e/o potenziali in grado di influenzare la performance economica nel breve, medio e lungo termine

Termine	Definizione
ESG	Environmental, Social and Governance
Rischio fisico e di transizione	Il rischio fisico deriva dall'atteso aumento di eventi naturali acuti (es. alluvione) o cronici (es. graduale innalzamento del livello del mare) causato dal cambiamento climatico. Il rischio di transizione è legato al processo di adeguamento verso un'economia a basse emissioni di carbonio (es. per nuove politiche climatiche e ambientali).
Emissioni GES di scope 1, 2 e 3	Emissioni di gas a effetto serra (GES) prodotte direttamente o indirettamente da un'impresa. Scope 1 comprende le emissioni dirette controllate dall'impresa; Scope 2 riguarda le emissioni indirette legate all'energia (elettricità, vapore o calore) acquistata; Scope 3 include le emissioni indirette della catena del valore.
CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive	Normativa dell'Unione Europea sulla rendicontazione di sostenibilità volta a migliorare trasparenza, qualità e comparabilità delle informazioni ambientali, sociali e di governance delle aziende.
ESRS European Sustainability Reporting Standards	Nuovi standard europei per la rendicontazione societaria di sostenibilità adottati dalla Commissione Europea con la CSRD.
EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group)	Organizzazione indipendente che fornisce consulenza tecnica alla Commissione Europea in materia di standard di rendicontazione finanziaria e di sostenibilità.
SDGs (Sustainable Development Goals)	17 obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, approvata a settembre 2015.
BES (Benessere Equo e Sostenibile)	Indicatore Istat che valuta il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico (attraverso il PIL), ma anche sociale e ambientale.
Cybersecurity	Insieme di tecnologie e processi volti a proteggere i dati e sistemi critici da accesso non autorizzato.
Data Breach	Violazione di sicurezza che comporta, accidentalmente o in modo illecito, la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.
Crowdfunding	Raccolta fondi online per sostenere progetti di altre persone o organizzazioni non profit attraverso una piattaforma internet e con il contributo della "folla" (crowd).
Smart Working (lavoro agile)	Modalità di lavoro che favorisce la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e produttività.

Nota metodologica

La presente Relazione è stata redatta in conformità all'art. 1, comma 382 e allegati A e B, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge istitutiva delle Società Benefit). Si compone delle seguenti sezioni:

- ✓ la descrizione dell'azienda e la sua storia, lo scopo di impatto che si è data, gli impegni presi nei confronti dei propri stakeholder, l'organizzazione ed i processi attraverso i quali presidia il percorso di sostenibilità che ha intrapreso rispetto alla quattro finalità di beneficio comune ed ai risultati dell'analisi di materialità;
- ✓ la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuate dagli amministratori e dei risultati raggiunti per il perseguimento delle quattro finalità di beneficio comune stabilite dallo Statuto Sociale, incluse le eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- ✓ la pianificazione delle nuove azioni e obiettivi per il 2026, rispetto alle quattro finalità di beneficio comune previste dallo Statuto Sociale;
- ✓ la valutazione dell'impatto generato nel corso del 2025, calcolato secondo uno standard di valutazione esterno in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa.

Per la valutazione dell'impatto generato nel 2025, in continuità con gli anni precedenti, ci siamo avvalsi dello standard di valutazione esterno, il Benefit Impact Assessment (di seguito BIA), sviluppato a partire dal 2006 dallo Standards Advisory Council dell'ente non-profit "B-Lab". Il BIA è lo standard di valutazione riconosciuto internazionalmente ed utilizzato dalle Benefit Corporation e restituisce una valutazione rigorosa, oggettiva e completa dell'impatto sociale e ambientale generato, focalizzandosi sulle performance prodotte dalla Banca nei confronti di Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti.

La presente relazione di impatto costituisce un documento distinto dal bilancio d'esercizio annuale della Banca a cui viene allegato per il deposito presso il registro delle imprese e per la pubblicazione sul sito internet nella sezione CiviBank/Investor relations/Bilanci e relazioni.

Il perimetro di riferimento è quello della società CiviBank S.p.A. SB; si informa, che la Banca è società controllata dalla Cassa di Risparmio di Bolzano - Sparkasse (di seguito Capogruppo) ed è soggetta alla sua attività di direzione e coordinamento nell'esercizio della quale emana le necessarie disposizioni per la guida strategica, gestionale e operativa delle società appartenenti al

Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano - Sparkasse (di seguito Gruppo). Pertanto, in taluni casi e per rendicontare alcune azioni che hanno coinvolto anche le funzioni aziendali accentrate presso la Capogruppo, non è stato possibile isolare il dato solo per il perimetro della Banca e si è provveduto a fornire disclosure qualitative e quantitative.

Ai sensi della direttiva europea sul reporting di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive, in breve CSRD), la Banca, in quanto società controllata, non è tenuta a redigere una Dichiarazione di Sostenibilità ma contribuisce con i suoi dati alla Dichiarazione di Sostenibilità Consolidata di Gruppo disponibile sul sito internet sparkasse.it/investor-relations/bilanci-e-relazioni all'interno del documento di bilancio. Considerati gli standard europei di sostenibilità ESRS (European Sustainability Reporting Standard), introdotti dalla direttiva, abbiamo scelto, ove possibile, di farvi riferimento al fine di rendere più ampia e articolata la rendicontazione dei risultati delle azioni per il perseguimento degli obiettivi di beneficio comune.

Inoltre, per fornire una chiara rappresentazione del contributo delle azioni non solo agli obiettivi di beneficio comune, ma anche allo sviluppo sostenibile, sono stati individuati alcuni indicatori del Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat (BES) e i Sustainable Development Goals (SDGs), gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, a cui le singole azioni hanno contribuito.

I lavori di produzione della Relazione sono stati coordinati dal Responsabile dell'Impatto con il supporto del Servizio ESG & Sustainability della Capogruppo e delle necessarie funzioni aziendali del Gruppo. Per le caratteristiche qualitative delle informazioni presentate nella relazione sono stati applicati i principi di pertinenza, rappresentazione fedele, comparabilità, verificabilità e comprensibilità così come definiti dagli ESRS 1 capitolo 2.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione della Banca in data 24 marzo 2026.

Nella stesura della relazione di impatto e nella misurazione delle nostre performance sociali e ambientali attraverso il BIA, siamo stati supportati da NATIVA, Regenerative Design Company, che affianca centinaia di aziende accelerandone la transizione verso modelli economici rigenerativi.

— Chi siamo

Le nostre origini

Fondata nel 1886 come Banca Cooperativa di Civile, la Banca nasce nell'ambito del movimento delle banche popolari, istituti radicati nelle comunità locali. Su iniziativa della Società Operaia di Mutuo Soccorso e Istruzione, il 22 luglio 1886 128 soci fondatori diedero vita alla nuova realtà bancaria per rispondere alla difficile situazione economica e sociale del territorio.

La sostenibilità nel DNA

Fin dalle origini, la Banca si è distinta per l'attenzione allo sviluppo sostenibile e inclusivo. La sua missione è sempre stata quella di sostenere la crescita economica, culturale e sociale della comunità locale. Nel tempo, l'approccio filantropico si è evoluto verso un modello di responsabilità sociale d'impresa strutturato, integrando la sostenibilità come elemento chiave del proprio modello di business e come leva per lo sviluppo del territorio.

CiviBank diventa Società Benefit

L'11 maggio 2021, con la trasformazione da Società Cooperativa a Società per Azioni e il superamento dello scopo mutualistico, la Banca sceglie di rafforzare il proprio impegno verso la comunità diventando Società Benefit, aggiornando lo Statuto e affiancando all'obiettivo di profitto il perseguimento di finalità di beneficio comune per tutti gli stakeholder. CiviBank è oggi l'unica banca italiana con questa qualifica giuridica, che guida l'intera attività verso un impatto positivo duraturo.

Ingresso nel Gruppo Sparkasse

Nel giugno 2022 la Banca è entrata nel Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano – Sparkasse, una realtà solida e radicata nel Nordest. L'integrazione ha rafforzato la capacità della Banca di rispondere alle esigenze di famiglie e imprese e ha permesso di valorizzare le esperienze maturate da entrambi gli istituti sul fronte della sostenibilità, dando origine al nuovo piano ESG di Gruppo.

CiviBank ottiene la certificazione B Corp

Nel dicembre 2022 la Banca ha conseguito la certificazione B Corp, diventando la prima banca italiana a ottenere questo riconoscimento. La qualifica attesta il rispetto di elevati standard ambientali e sociali e conferma l'impegno a generare valore condiviso. Se la forma giuridica di Società Benefit definisce l'obiettivo, la certificazione B Corp ne rappresenta la conferma e la guida per un miglioramento continuo.

Traguardi e riconoscimenti 2025

CiviBank insieme alla capogruppo Sparkasse tra le aziende Leader della Sostenibilità

Il Gruppo Sparkasse, di cui la Banca fa parte, è stato riconosciuto, per il quarto anno consecutivo, come "Leader della Sostenibilità", classifica che identifica le aziende che si distinguono maggiormente in Italia per l'impegno a favore dei propri dipendenti, dell'ambiente e della società. L'iniziativa, alla quinta edizione, è promossa da "Statista", l'istituto indipendente di ricerca tedesco specializzata nell'analisi dei dati di mercato e di consumo, in collaborazione con "Il Sole 24 ore". Un risultato ottenuto grazie alle azioni concrete e all'impegno continuo della Banca e della capogruppo Sparkasse.

CiviBank ottiene il prestigioso marchio di "Impresa storica d'Italia"

La Banca ha raggiunto un traguardo significativo entrando a far parte del Registro Nazionale delle Imprese Storiche. Questo riconoscimento, promosso da Unioncamere in collaborazione con le Camere di Commercio, Industria, Agricoltura e Artigianato, celebra le aziende che hanno superato il secolo di attività, dimostrando una straordinaria capacità di adattamento e resilienza nel tempo.

La Banca ha saputo evolversi mantenendo sempre un forte legame con il territorio e la comunità. La Banca ha attraversato decenni di cambiamenti economici e sociali, adattandosi alle nuove esigenze del mercato e dei clienti, senza mai perdere di vista i valori fondamentali di trasparenza, affidabilità e servizio al cliente.

L'ingresso nel Registro Imprese Storiche rappresenta un riconoscimento ufficiale del contributo della Banca alla storia economica e sociale del Paese e sottolinea anche il suo impegno continuo verso l'innovazione e lo sviluppo sostenibile.

CiviBank premiata come Leader in Diversità e Inclusione

La Banca ha ottenuto il prestigioso sigillo di Leader in Diversità e Inclusione 2025, secondo una ricerca condotta da Il Sole 24 Ore e Statista. Il ranking finale dell'indagine si è concentrato sulla capacità delle imprese di rappresentare un laboratorio di sviluppo sociale e innovazione nella gestione delle risorse umane. Questo riconoscimento evidenzia l'impegno della Banca nel promuovere politiche di inclusione e valorizzazione della diversità all'interno dell'organizzazione. La Banca si distingue per le sue iniziative volte a creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni dipendente può esprimere al meglio le proprie potenzialità, contribuendo così al successo e alla crescita sostenibile dell'azienda, dimostrando che è possibile essere un'azienda di successo e allo stesso tempo contribuire al benessere della comunità.

CiviBank insieme alla capogruppo Sparkasse premiate a Washington per l'impegno al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite

Prestigioso riconoscimento per il Gruppo Sparkasse, di cui la Banca fa parte, premiato a Washington con il SDG-Award per il suo contributo concreto al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

Il premio è stato istituito dall'Associazione internazionale che rappresenta le Casse di risparmio e le Banche retail a livello globale WSBI (World Savings and Retail Banking Institute) insieme all'Associazione europea della Casse di Risparmio ESBG (European Savings and Retail Banking Group), per valorizzare e celebrare contributi d'eccellenza al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Il riconoscimento SDG-Award è stato assegnato nell'ambito di una cerimonia tenutasi a Washington a soltanto 46 banche a livello mondiale, tra cui il Gruppo Sparkasse, premiato per il proprio impegno in tre categorie: Inclusione finanziaria e impatto sociale, Finanza climatica, Educazione del cliente. In particolare la Banca ha contribuito all'ottenimento del riconoscimento del Gruppo Sparkasse per la categoria "Social Impact" con il progetto CiviCrowd for 2030 giunto alla terza edizione.

Fare sistema: un impegno comune per la sostenibilità

Nello spirito dell'SDGs 17 promuoviamo l'interdipendenza tra aziende e società civile nella convinzione che gestire la complessità delle tematiche di sostenibilità e di sviluppo sostenibile sia una responsabilità di natura collettiva.

Per questo la Banca si impegna attivamente a collaborare con istituzioni ed enti per diffondere una cultura della sostenibilità condividendo valori, esperienze e best practice al fine di creare un ambiente culturale proattivo allo sviluppo sostenibile del territorio.

Attraverso la partecipazione ad associazioni di categoria la Banca svolge indirettamente un'attività di lobbying responsabile, chiara e trasparente volta a contribuire ad un impatto positivo sulla società e l'ambiente. Tale impegno si ispira ai valori e principi del Codice Etico, alla politica di prevenzione della corruzione e al modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La Banca aderisce a:

- ✓ **Assobenefit:** l'Associazione che promuove l'affermazione delle Società benefit come un nuovo modello economico di sviluppo sostenibile sul territorio italiano;
- ✓ **Animaimpresa:** l'Associazione attiva nella promozione e diffusione della cultura della sostenibilità d'impresa attraverso la sensibilizzazione del mondo delle imprese e della società;

Sintesi degli impatti ESG più significativi del 2025

- ✓ **Feduf (Fondazione per l'Educazione Finanziaria e il Risparmio):** la Fondazione costituita su iniziativa dell'A.B.I. per promuovere l'educazione finanziaria, la Cittadinanza Economica consapevole e la tutela del risparmio (art. 47 della Costituzione italiana);
 - ✓ **Sustainability Makers:** l'Associazione che riunisce i professionisti della sostenibilità, per accrescere competenza e autorevolezza, attraverso attività di formazione e networking, studi e ricerche, convegni, workshop e webinar. È rappresentante per l'Italia nel Global Network del WBCSD – World Business Council for Sustainable Development.
 - ✓ **Community B Corp:** la community delle B Corp italiane gestita da B Lab Italia impegnata a divulgare e diffondere i valori del movimento e il principio di interdipendenza tra le singole realtà aziendali;
 - ✓ **Fondazione Agrifood e Bioeconomy Fvg:** Fondazione che gestisce, per conto della Regione FVG, il marchio "Io Sono FVG" che valorizza la sostenibilità e la tracciabilità della filiera agroalimentare regionale. Il marchio è stato riconosciuto anche alla Banca che promuove pratiche agricole sostenibili, valorizza le produzioni locali e sostiene lo sviluppo di filiere agroalimentari rispettose dell'ambiente.
- Inoltre, tramite la capogruppo, la Banca partecipa attivamente a:
- ✓ **Comitato ESG dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI):** comitato che gestisce le tematiche ESG e l'integrazione dei rischi e delle opportunità legati al clima, agli altri aspetti ambientali e sociali nelle strategie e nell'attività bancaria approfondendo soluzioni implementative e proposte migliorative del quadro regolamentare;
 - ✓ **Forum finanza sostenibile:** l'Associazione multistakeholder che si impegna a promuovere la conoscenza e la pratica dell'investimento sostenibile, con l'obiettivo di diffondere l'integrazione dei criteri ambientali, sociali e di governance nei prodotti e nei processi finanziari;
 - ✓ **Tavolo di lavoro "Action Plan for CO₂ Offset" di ABI Lab (centro di ricerca e innovazione per le banche promosso dall'ABI):** tavolo di lavoro che promuove il confronto sugli approcci metodologici alla compensazione delle emissioni di CO₂.

E (Environmental)

Adozione di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001

Avvio del progetto di efficientamento energetico degli immobili

Nuovi prodotti di finanziamento per sostenere la transizione ad un'economia a basse emissioni

S (Social)

Oltre 1 milione di sostegno alle comunità locali attraverso sponsorizzazioni e contributi liberali

Lancio progetto di educazione finanziaria e sostenibilità per le scuole regionali di ogni ordine e grado

72,67 ore medie di formazione per dipendente (+ 10,4% a/a)

Ottenimento della certificazione parità di genere

Ottenimento della certificazione ISO 45001 sulla salute e sicurezza sul lavoro

Siglato l'accordo per il volontariato aziendale

G (Governance)

Nuova policy Claim Etici

Nuova Policy fiscale

Nuova Policy diritti umani

Estensione al middle management di obiettivi Esg nelle politiche di remunerazione

Mission & Valori

Mission

Con l'ambizione di essere un punto di riferimento per la clientela nei territori in cui presta la propria attività, il Gruppo Sparkasse, di cui la Banca fa parte, mira a costruire relazioni fondate su fiducia, trasparenza e innovazione. Ponendo al centro la persona e le comunità, il Gruppo Sparkasse si impegna a offrire soluzioni finanziarie responsabili e a supportare la crescita sostenibile delle aree geografiche in cui opera.

La mission del Gruppo Sparkasse è essere una realtà solida, affidabile, inclusiva e orientata al futuro, capace di generare valore sostenibile per i clienti, i dipendenti, gli azionisti e la comunità territoriale in genere.

Il Gruppo Sparkasse opera con responsabilità per offrire soluzioni finanziarie inclusive e innovative, rispondendo concretamente ai bisogni di famiglie, imprese e territori. Promuove una finanza etica e trasparente, orientata al bene comune e alla transizione ecologica e digitale, anche attraverso l'offerta di prodotti e servizi ESG.

Come Società Benefit, nell'esercizio dell'attività economica, la Banca si impegna a perseguire finalità di beneficio comune e creare uno sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo, operando in modo responsabile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio, ambiente, enti, associazioni, lavoratori, clienti e altri portatori di interesse.

"Vogliamo essere non la banca del territorio ma la banca per il nostro territorio che contribuisce allo sviluppo sostenibile della comunità di riferimento"

Valori e principi dell'agire della Banca

La Banca ispira la propria attività al rispetto dei valori e dei principi etici contenuti nel Codice Etico di Gruppo nella piena consapevolezza che la loro osservanza costituisca condizione essenziale per uno sviluppo economico sostenibile della Comunità. Al centro del proprio agire il Gruppo pone la persona, valorizzando l'ascolto, la fiducia e la relazione umana. Il Gruppo ha identificato i seguenti valori che lo

rappresentano dettagliandoli in comportamenti pertinenti al Patto Comportamentale che indicano le migliori condotte e modalità dell'agire quotidiano cui uniformarsi:

- ✓ **Valore alla persona:** una comunità cresce quando ogni persona si sente ascoltata e riconosciuta nel proprio valore. Prestare attenzione alle esigenze di colleghi e clienti, offrire e accogliere feedback in modo costruttivo, rende possibile creare un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa esprimersi al meglio e prestare il proprio contributo al fine della realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile e attenzione alla collettività.
- ✓ **Affidabilità:** le radici solide danno stabilità alla crescita. Operare con integrità e costruire relazioni basate sulla fiducia e sulla trasparenza sono elementi essenziali.
- ✓ **Gentilezza nelle relazioni:** un giardino è più bello quando è ricco di colori e armonia. La gentilezza è il collante che rafforza ogni comunità: un sorriso, un gesto di supporto, un atteggiamento positivo possono fare la differenza nella quotidianità lavorativa.
- ✓ **Innovazione:** ogni giardino evolve, si adatta alle stagioni, cresce e si rinnova. L'innovazione è la chiave per sperimentare, individuare nuove strade ed efficientare costantemente l'attività aziendale, contribuendo al contempo anche ad una crescita sostenibile.
- ✓ **Rapporto con il territorio:** le nostre radici affondano in un terreno che ci nutre e ci sostiene. Essere parte del Territorio significa conoscerlo, rispettarlo e valorizzarlo, contribuendo attivamente alla Comunità locale con passione e senso di appartenenza.

Nel proprio agire, il Gruppo riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale attraverso un atteggiamento imprenditoriale improntato a:

- ✓ integrità, onestà, correttezza e lealtà;
- ✓ indipendenza, imparzialità e rispetto della persona nell'ambiente di lavoro;
- ✓ trasparenza, riservatezza, confidenzialità, protezione dei dati personali e informazioni privilegiate;
- ✓ tutela della salute e della sicurezza;
- ✓ sostenibilità e politiche ESG.

— Modello di presidio della sostenibilità

La Banca con l'ingresso nel Gruppo si è dotata di un articolato sistema di governance della sostenibilità costituito da un insieme di regole, processi e strutture organizzative che operano su diversi livelli di connessione tra loro per garantire che le tematiche di sostenibilità siano opportunamente tenute in considerazione in tutti i processi decisionali aziendali rilevanti. Un modello di governance della sostenibilità con l'obiettivo di assicurare la definizione, realizzazione e monitoraggio delle iniziative che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di beneficio comune e, più in generale, al successo sostenibile del Gruppo. Nel corso del 2025 è stato approvato il Regolamento "Governo di CiviBank in quanto Società Benefit" al fine di disciplinare gli adempimenti della Banca in qualità di Società Benefit tenuto conto dell'attività di direzione e coordinamento della capogruppo Sparkasse.

Le funzioni ed i compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune della Banca, nonché al coordinamento e al monitoraggio delle attività necessarie per il conseguimento delle stesse sono affidate, come previsto dalla normativa sulle Società Benefit (Legge n. 208/2015 art. 1 comma 380), al Responsabile di Impatto nominato dal Consiglio di Amministrazione. La figura del Responsabile di Impatto deve possedere adeguate competenze sulle tematiche di sostenibilità ed essere preferibilmente un dipendente del Gruppo.

Per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività a lui assegnate, il Responsabile di Impatto è componente e partecipa alle attività delle strutture organizzative di Gruppo istituite per garantire un presidio puntuale sull'avanzamento delle progettualità ESG:

- ✓ **Comitato ESG & Sustainability:** organo manageriale, composto dai referenti ESG e dai responsabili delle principali Direzioni e Servizi coinvolti nell'attuazione delle attività presenti nel Piano ESG. Il Comitato, che si riunisce almeno semestralmente, è presieduto dall'Amministratore Delegato e supervisiona e indirizza le strategie di sostenibilità, valutando l'impatto delle iniziative e integrando i criteri ESG nelle decisioni aziendali;
- ✓ **Servizio ESG & Sustainability:** servizio a riporto diretto dell'Amministratore Delegato ha la responsabilità di attuare gli indirizzi strategici in ambito sostenibilità, avvalendosi delle altre funzioni aziendali della Capogruppo e delle altre entità del Gruppo;
- ✓ **Referenti ESG:** collaboratori e collaboratrici all'interno delle principali Direzioni e Servizi del Gruppo per integrare operativamente i fattori ESG nell'attività della propria Direzione o Servizio. Nel 2025 sono stati nominati/e ulteriori Referenti ESG per aumentare la diffusione della conoscenza e la collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi. Al 31/12/2025 all'interno del Gruppo sono presenti, trasversalmente nelle diverse funzioni aziendali, 19 Referenti ESG

— Policy di sostenibilità

Il Gruppo vuole essere punto di riferimento nel percorso verso la sostenibilità del territorio, impegnandosi per la creazione di impatti positivi e riducendo quelli negativi nei confronti dei propri stakeholder, bilanciando performance economica e interessi di azionisti e investitori, le esigenze ambientali e sociali di clienti, dipendenti, fornitori, partner commerciali, territorio e tutta la comunità.

Il Gruppo ha definito nella policy di sostenibilità specifici impegni in ambito ESG nei confronti dei principali stakeholder al fine di perseguire il successo sostenibile. Per successo sostenibile, il Gruppo intende la creazione di valore a medio e lungo termine per gli azionisti, tenendo conto degli impatti sulle tematiche ambientali, sociali e di governance, e della gestione dei rischi ESG, operando in modo responsabile e trasparente nei confronti dei propri stakeholder, ovvero azionisti ed investitori, clientela, risorse umane, fornitori e partner commerciali, territorio e comunità locali ed ambiente.

Gli impegni definiti dalla Policy di sostenibilità del Gruppo sono allineati agli obiettivi di beneficio comune della Banca e ne rappresentano una declinazione di sotto-obiettivi.

Gli impegni della Policy sono i seguenti:

1. Conduzione integra e trasparente del business per azionisti ed investitori
2. Creazione di valore per la clientela
3. Sviluppo del capitale umano
4. Gestione responsabile dei fornitori e delle partnership commerciali
5. Crescita sostenibile del territorio e sostegno alle comunità locali
6. Tutela dell'ambiente

La Policy di Gruppo contribuisce a:

- ✓ supportare il processo di definizione delle scelte strategiche in ambito sostenibilità, integrandole nel più ampio processo di pianificazione strategica del Gruppo al fine di contribuire ai bisogni degli individui e della società come espressi negli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, nell'Accordo di Parigi sul clima e nel quadro istituzionale e normativo nazionale e sovranazionale per ciò che rileva in materia;
- ✓ accrescere gli impatti positivi e ridurre quelli negativi sull'ambiente, le persone e la comunità, generati dal Gruppo in maniera diretta o indiretta attraverso le attività di conduzione del business ovvero nelle strategie di concessione del credito, nelle politiche degli investimenti e nelle attività di gestione del risparmio;
- ✓ contribuire al modello di gestione dei rischi derivanti dai cambiamenti climatici, l'esaurimento delle risorse, il degrado ambientale e le questioni sociali;
- ✓ descrivere il modello di governo della sostenibilità all'interno del Gruppo, esplicitando ruoli e responsabilità;
- ✓ assicurare il coinvolgimento degli stakeholder lungo l'intera catena del valore, anche attraverso iniziative per promuovere la cultura della sostenibilità;
- ✓ indirizzare le modalità di rendicontazione della sostenibilità, assicurando massima trasparenza sulle azioni svolte e sui risultati raggiunti.

— Piano di perseguimento delle finalità di beneficio comune e strategia di sostenibilità del Gruppo

Come previsto dalla legge di riferimento delle Società Benefit la Banca persegue le finalità di beneficio comune indicate nell'oggetto sociale dello statuto attraverso una gestione volta al bilanciamento tra l'interesse dei soci e l'interesse dei propri stakeholder. Gli obiettivi di beneficio comune sono declinati dalla policy di sostenibilità (di cui al capitolo precedente) in impegni ESG nei confronti dei principali stakeholder: azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, comunità e ambiente.

Per il perseguimento delle finalità di beneficio comune la Banca definisce un piano di azioni. Con l'ingresso della Banca nel Gruppo, in coerenza con l'attività di direzione e coordinamento della capogruppo, il piano di azioni per il miglioramento ed il perseguimento delle finalità Beneficio Comune confluisce nel processo di sostenibilità del Gruppo. In particolare, il piano di azioni approvato dal Consiglio di amministrazione della Banca nel 2022 è stato integrato ed ampliato con il piano ESG di Gruppo 2023-2025.

Il Piano ESG di Gruppo si articola in diverse aree di intervento, tra cui rischi e compliance, modello dati IT e reporting, credito, finanza e investimenti, real estate e operations, formazione, organizzazione e comunicazione. In aggiunta, all'interno del Piano Industriale il gruppo ha identificato la filiera del turismo come target strategico per promuovere la transizione sostenibile.

Nella primavera del 2024 il piano ESG 2023-2025 è diventato un pilastro fondamentale del nuovo piano strategico di Gruppo "Horizon 2026" allineando a quest'ultimo il suo orizzonte temporale.

Il Piano Industriale Horizon 2026 integra al suo interno la strategia e gli obiettivi del Gruppo in ambito sostenibilità sui tre ambiti ESG – Environmental, Social e Governance. Il percorso strategico del Gruppo verso la sostenibilità si articola attorno a tre priorità fondamentali:

- ✓ **Sostenibilità ambientale:** l'attenzione all'ambiente è diventata un elemento centrale per il Gruppo, il quale accompagna i propri clienti nella transizione climatica, offrendo strumenti di finanziamento sostenibile e supportando progetti che mirano a ridurre il carbon footprint del territorio;
- ✓ **Inclusione e sviluppo sociale:** attraverso investimenti mirati in formazione e sviluppo socio-culturale, il Gruppo contribuisce alla crescita dei dipendenti delle comunità locali, favorendo l'inclusione finanziaria e l'accesso al credito per famiglie e imprese;
- ✓ **Governance e resilienza operativa:** il Gruppo ha strutturato un modello di governance solido, in cui i fattori ESG vengono integrati nei processi decisionali e nei dati, garantendo trasparenza e rendicontazione rigorosa dei risultati ottenuti.

Il puntuale aggiornamento e presidio dello stato di avanzamento delle iniziative a piano viene svolto nelle riunioni periodiche del Comitato ESG & Sustainability di Gruppo, a cui partecipano il Direttore Generale della Banca ed il Responsabile di Impatto, e portato periodicamente all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Banca.

— Coinvolgimento degli stakeholder

La Banca è consapevole di svolgere un ruolo diretto nella vita e nelle scelte dei suoi stakeholder ed è influenzato da essi nella definizione degli obiettivi di beneficio comune che generano aspetti materiali.

Per rafforzare e migliorare lo storico legame con il proprio territorio, creare e distribuire valore condiviso, la Banca sin dal 2014 ha avviato un confronto strutturato con i propri stakeholder: un'attività sistematica di ascolto e coinvolgimento in modo da poter rispondere positivamente alle loro aspettative e attribuire agli stessi un ruolo di centralità nello svolgimento delle attività aziendali.

Nel corso del 2025 la Banca ha coinvolto i suoi stakeholder nella valutazione degli impatti, rischi e opportunità per l'individuazione dei temi rilevanti (o "materiali") da rendicontare nella Dichiarazione di Sostenibilità consolidata. Il risultato del coinvolgimento è altresì uno degli input che compongono le analisi strategiche e di sostenibilità su cui si basa il processo di sostenibilità, che a sua volta è parte integrante del più ampio processo di pianificazione strategica.

Per il Gruppo i portatori di interessi sono coloro che possono esercitare un'influenza sul Gruppo oppure possono subirne l'influenza. Ne esistono due gruppi principali:

- ✓ **i portatori di interessi coinvolti:** le persone o i gruppi i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati (positivamente o negativamente) dalle attività del Gruppo e dai suoi rapporti commerciali diretti e indiretti lungo la catena del valore; e
- ✓ **i fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità:** i fruitori principali dell'informativa finanziaria di carattere generale (investitori, finanziatori e altri creditori esistenti e potenziali, compresi i gestori di patrimoni, gli enti creditizi e le imprese di assicurazione) e altri fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità, inclusi i partner commerciali del Gruppo, i sindacati e le parti sociali, la società civile e le organizzazioni non governative, le pubbliche amministrazioni, gli analisti e i rappresentanti del mondo accademico.

In connessione a quanto precede, la Capogruppo ha effettuato la mappatura degli stakeholder interessati nelle attività e nelle relazioni commerciali del Gruppo e classificato gli stakeholder in specifici macro-gruppi (Azionisti, Istituzioni, Dipendenti, Lavoratori della catena del valore, Fornitori, Clienti, Partner commerciali, Collettività e Ambiente); ciascuno stakeholder è stato classificato come "convolto", "fruitore" o appartenente ad entrambe le categorie citate.

Nella figura successiva viene riportata la mappa degli stakeholder:

Categoria	Sottocategoria
Azionisti	Piccoli azionisti / ass. azionisti
	Fondazione Cassa di Risparmio di Bolzano
Istituzioni	Autorità regolatrici
	Agenzie di rating
	Intermediari finanziari/investitori istituzionali
Dipendenti	Personale di rete e di direzione
	Top management
	Organizzazioni sindacali
Lavoratori della catena del valore	Lavoratori di attori della catena a monte
	Lavoratori di attori della catena a valle
Fornitori	Fornitori strategici
	Altri fornitori
Clienti	Clienti Retail
	Clienti Corporate
	Clienti Private
	Enti Pubblici
	Associazioni dei consumatori
Partner commerciali	Ambito Bancario-Assicurativo
	Ambito Finanza-Prodotti
Collettività/ Ambiente	Istituzioni e Amministrazioni pubbliche
	Scuole, Università e comunità scientifiche/di ricerca
	Associazioni ambientaliste
	Associazioni no profit

I portatori d'interesse, in particolare i loro specifici rappresentanti identificati come "opinion leader", sono stati coinvolti nella valutazione di materialità di impatto a valle degli esiti di una prima valutazione interna, svolta a cura dei Responsabili delle funzioni aziendali del Gruppo che maggiormente si relazionano con le diverse categorie stakeholder. Le opinioni e gli interessi dei suddetti stakeholders risultano fondamentali per orientare le azioni del Gruppo nel processo decisionale relativo alla futura strategia e al modello di business.

— Analisi di doppia materialità

La procedura per la valutazione della doppia materialità è parte integrante del processo di predisposizione della rendicontazione di sostenibilità ed è disciplinato nel Regolamento "Rendicontazione di sostenibilità" di Gruppo.

La valutazione della doppia rilevanza è articolata nelle seguenti tre fasi:

1. Analisi del contesto;
2. Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alle questioni di sostenibilità;
3. Valutazione e determinazione degli IROs materiali.

Analisi del contesto di riferimento

In questa prima fase il Gruppo, al fine di identificare i suoi IROs, effettua una preliminare analisi delle sue attività e delle sue relazioni commerciali, del contesto di sostenibilità in cui queste stesse si verificano e della comprensione dei principali stakeholder interessati.

Identificazione degli IROs relativi ai temi di sostenibilità

In una seconda fase, sulla base degli esiti dell'analisi del contesto illustrata nel precedente paragrafo, il Gruppo ha identificato gli impatti, i rischi e le opportunità relativi a questioni ambientali, sociali e di governance nelle proprie operazioni e nella catena del valore a monte e a valle.

Analisi ed identificazione degli IROs materiali relativi ai temi di sostenibilità

Nell'ultima fase, il Gruppo ha applicato i criteri per la valutazione dell'impatto e della materialità finanziaria al fine di determinare gli impatti, i rischi e le opportunità materiali e conseguentemente le informazioni rilevanti previste dai principi di rendicontazione.

Il processo di valutazione degli IRO si è basato su valutazioni di natura qualitativa, fatta eccezione per la rilevanza finanziaria. Per quest'ultima, infatti, sono stati utilizzati indicatori quantitativi per calibrare la valutazione qualitativa effettuata.

La valutazione della rilevanza degli impatti è stata realizzata in due successivi step che prevedono preliminarmente una valutazione interna effettuata dai pertinenti Referenti aziendali ed una successiva valutazione esterna che prevede il coinvolgimento di selezionati rappresentanti degli stakeholder (cd. "opinion leader").

Con riferimento alla valutazione interna della rilevanza di impatto sono stati identificati i Responsabili delle funzioni aziendali del Gruppo a cui sottoporre i questionari per le singole valutazioni. I Responsabili interni sono stati individuati al fine di coprire adeguatamente i diversi gruppi di stakeholder, tenendo opportunamente conto degli attori della catena del valore.

Tabella analisi di doppia materialità

Gli impatti, effettivi e potenziali, negativi e positivi, sono stati valutati in base a:

- ✓ la scala, la portata e l'irrimediabilità dell'impatto per gli impatti negativi e, in aggiunta, anche la probabilità che l'impatto si verifichi e la mappa sull'orizzonte temporale pertinente per gli impatti negativi potenziali;
- ✓ la scala e la portata per gli impatti positivi e, in aggiunta, anche la probabilità che l'impatto si verifichi e la mappa sull'orizzonte temporale pertinente per gli impatti positivi potenziali.

Gli esiti della valutazione interna, opportunamente aggregati, sono stati successivamente sottoposti attraverso appositi questionari agli opinion leader al fine di apportare gli eventuali aggiustamenti. Lo scopo di tale engagement esterno è quello di valutare, convalidare e garantire la completezza del risultato della valutazione della rilevanza di impatto.

Parallelamente all'analisi di impatto, il Gruppo valuta la materialità dei rischi e delle opportunità attraverso una combinazione tra la probabilità di accadimento e l'entità potenziale degli effetti finanziari a breve, medio e lungo termine.

Per supportare la valutazione degli impatti finanziari sono definiti dei range con riferimento a talune grandezze ritenute esplicative dei profili aziendali sui quali i rischi e le opportunità potrebbero impattare; tale scelta è anche coerente con il Risk appetite Framework (RAF) del Gruppo. In particolare, le grandezze e gli indicatori individuati riguardano il profilo di adeguatezza patrimoniale, di liquidità, la redditività e la qualità del credito del Gruppo.

Consolidando i dati ottenuti dalle valutazioni di impatto e finanziaria il Gruppo ha ottenuto una lista finale degli IROs materiali, che ha validato con il management. A tale riguardo, si rammenta che una tematica è da considerare rilevante qualora lo sia da entrambe le prospettive (doppia materialità) oppure da una sola prospettiva.

Nella successiva tabella sono riportati gli esiti della valutazione della doppia rilevanza per il fiscal year 2025 in termini di questioni o temi di sostenibilità a cui sono associati IRO valutati come rilevanti e, conseguentemente, oggetto di rendicontazione nella Dichiarazione di Sostenibilità Consolidata di Gruppo.

ESRS di riferimento	Tema di sostenibilità	Esito analisi
AMBIENTALE – E1	Cambiamenti climatici	Rilevante
AMBIENTALE – E2	Inquinamento	Non rilevante
AMBIENTALE – E3	Acque e risorse marine	Non rilevante
AMBIENTALE – E4	Biodiversità ed ecosistemi	Non rilevante
AMBIENTALE – E5	Economia circolare	Non rilevante
SOCIALE – S1	Occupazione sicura- Salari adeguati -Dialogo sociale - Contrattazione collettiva	Rilevante
	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Rilevante
	Salute e sicurezza	Rilevante
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Rilevante
	Formazione e sviluppo delle competenze	Rilevante
	Altri diritti connessi al lavoro	Non rilevante
SOCIALE – S2	Lavoratori nella catena del valore	Non rilevante
SOCIALE – S3	Comunità interessate	Rilevante
SOCIALE – S4	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Rilevante
	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Rilevante
	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Non Rilevante
N.D. (Entity Specific)	Finanza sostenibile	Rilevante
N.D. (Entity Specific)	Digitalizzazione, innovazione e qualità dell'offerta	Rilevante
GOVERNANCE – G1	Cultura d'impresa, Protezione degli informatori, Corruzione attiva e passiva	Rilevante
GOVERNANCE – G1	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Rilevante

— CiviBank e lo sviluppo sostenibile

Come Banca ci impegniamo a concorrere al raggiungimento degli **Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile**. Gli SDGs sono i 17 obiettivi che le Nazioni Unite hanno individuato come fondamentali per contribuire ad uno sviluppo sociale ed economico più sostenibile, al fine di lottare contro povertà e ineguaglianze.

Le finalità di beneficio comune inserite nello Statuto della Banca sono state definite tenendo in considerazione anche gli obiettivi di sviluppo sostenibile. Pertanto, nel rendicontare le azioni per il perseguimento di tali obiettivi, abbiamo indicato anche il relativo SDGs a cui l'azione contribuisce.

Inoltre, come banca per il territorio siamo consapevoli che per valutare il nostro contributo al progresso

di una comunità non si possa considerare esclusivamente il contributo economico ma si debba tener conto anche delle dimensioni sociali ed ambientali. Per questo motivo abbiamo cercato, ove possibile, di abbinare le nostre azioni per gli obiettivi di beneficio comune ad un indicatore del BES sul quale ricadono gli impatti di queste ultime.

Il BES è un set di indicatori sviluppato dall'ISTAT e dal CNEL al fine di valutare il progresso di una società non solo dal punto di vista economico, come ad esempio fa il PIL, ma anche sociale e ambientale, articolato in 12 dimensioni e 130 indicatori.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



— CiviBank è una Società Benefit

Che cos'è una Società benefit

Le Società Benefit (SB) sono state introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge n. 208/2015 commi 376-384 (c.d. Legge di Stabilità 2016).

Le Società Benefit si configurano come società che "nell'esercizio di un'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interessi" (ex. art. 1 co. 376, L. n. 208/2015).

Con "finalità di beneficio comune" si intende il perseguimento, nell'esercizio

dell'attività economica di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, nei confronti di una o più categorie ricomprese fra persone, comunità, territori, ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse (ex art. 1, co. 378, L. n. 208/2015).

Le Società Benefit rappresentano un'evoluzione del paradigma aziendale tradizionale: integrano nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Le società benefit rimangono società lucrative e rappresentano una forma di capitalismo evoluto che utilizza la forza del business per produrre risultati vantaggiosi per la collettività.

Le tre caratteristiche principali delle Società benefit sono:

✓ **Proteggere ed allineare la missione:** l'attenzione verso tutti gli stakeholder è sancita nell'oggetto sociale del proprio statuto, bilanciando l'interesse dei soci con quello della collettività.

✓ **Misurare ciò che conta:** i risultati ambientali e sociali sono misurati con lo stesso rigore di quelli economici e finanziari attraverso il B Impact Assessment (BIA) lo standard di misurazione più robusto e diffuso al mondo, adottato da oltre 140.000 aziende in 86 paesi e 159 settori.

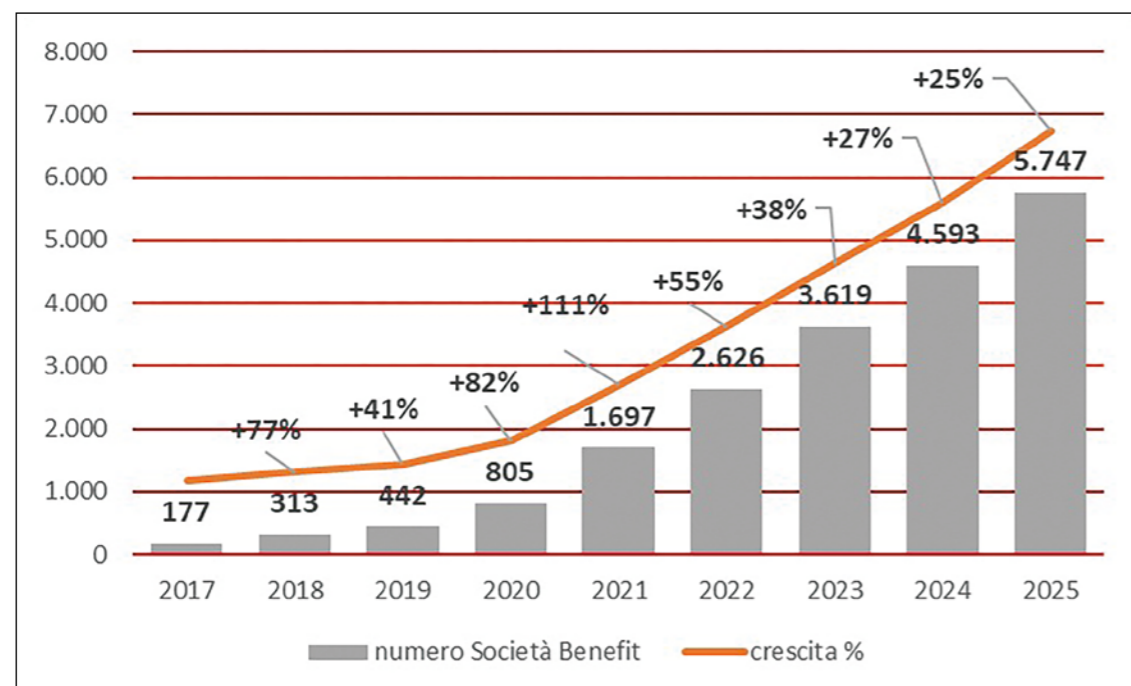


Grafico 1 - Dinamica delle Società Benefit (fonte Camera di Commercio di Taranto)

✓ **Essere trasparenti:** l'impatto generato è comunicato annualmente attraverso una relazione che rendiconta i risultati raggiunti nell'anno rispetto agli obiettivi di beneficio comune e pone nuovi obiettivi per l'anno successivo.

Negli ultimi anni le Società Benefit sono cresciute rapidamente, con un'accelerazione del fenomeno a partire dal 2020 (Grafico 1).

Il modello Benefit sta vivendo una crescita record.

Secondo la Ricerca Nazionale 2025 questo ecosistema produce complessivamente 67,8 miliardi di euro e dimostra una maggiore resilienza e capacità di innovazione rispetto alle imprese tradizionali. In particolare, il Nordest continua a distinguersi come area a elevata incidenza di trasformazioni benefit, confermando la bontà della scelta strategica della Banca. Al 31/12/2025 in Italia si contavano 5.747 Società Benefit (+25,1% a/a) con una crescita nel territorio storico della Banca superiore alla media nazionale e del norddest (Tab. 1)

	31/12/2024	31/12/2025	var. % a/a
Italia	4.593	5.747	25,1%
Nordest	1.078	1.316	22,1%
Friuli-Venezia-Giulia	102	143	40,2%
Veneto	470	566	20,4%

Tab. 1 - Società Benefit in Italia (fonte Camera di commercio di Taranto)

— Le finalità di beneficio comune

La Banca è consapevole di avere una grande responsabilità nei confronti dei propri stakeholder e della comunità in cui opera. Riconosce il suo potenziale nel generare un impatto positivo sullo sviluppo sostenibile di imprese e famiglie del territorio agendo con la consapevolezza dell'interdipendenza che ci lega gli uni agli altri e della responsabilità verso le generazioni future.

Per questa ragione la banca è diventata Società benefit con la volontà di creare valore per tutti gli stakeholder operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente. Questo impegno si traduce nel perseguire nell'esercizio dell'attività d'impresa, oltre allo scopo di lucro, finalità di beneficio comune, volte a produrre effetti positivi, o ridurre quelli negativi, su persone, imprese, enti e associazioni, comunità, territorio e ambiente.

La natura di Società benefit permette alla Banca di esprimere con rinnovata forza la sua mission: essere una banca nata per lo sviluppo sostenibile del territorio, contribuendo alla crescita non solo economica ma anche sociale, morale e culturale.

3.4 In qualità di "Società Benefit", inoltre, la Società intende perseguire finalità di beneficio comune e di sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo, operando in modo responsabile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio, ambiente, enti, associazioni, lavoratori, clienti e altri portatori di interesse.

3.5 La Società intende perseguire le seguenti finalità di beneficio comune:

- a) **creare valore economico, morale e culturale per i propri soci** e rafforzare il legame di fiducia con la Società basato sul principio di interdipendenza, attraverso l'erogazione di specifici servizi a condizioni agevolate volti a rendere concreta la vocazione di assistenza e reciprocità per la generalità dei propri soci, migliorarne il senso di appartenenza alla compagine sociale e ampliarne la penetrazione nell'ambito del territorio di insediamento della Società;
 - b) **svolgere in maniera consapevole un ruolo tangibile nella promozione della crescita economica, sociale, culturale, etica e morale del territorio e della comunità in cui la Società opera**, diventando un punto di riferimento a sostegno di famiglie, piccole e medie imprese, organizzazioni non profit e istituzioni locali attraverso azioni di inclusione sociale, finanziaria oltre che di sostegno alle attività economiche e di tutela del risparmio, anche tramite iniziative congiunte con altri soggetti con cui ci sia un allineamento di scopo;
 - c) **porre al centro delle proprie scelte strategiche e operative il capitale umano, fattore chiave del successo della Società**, promuovendo il rispetto e la cura del valore e della dignità dei singoli individui, favorendo l'integrazione, l'espressione e la valorizzazione della diversità in ogni ambito, creando un ambiente di lavoro positivo volto alla valorizzazione, allo sviluppo professionale e al benessere delle persone, al fine di sviluppare il potenziale di ognuno e far crescere costantemente l'orgoglio, la soddisfazione e il senso di appartenenza;
 - d) **ricercare, adottare, promuovere e incentivare soluzioni e modelli innovativi che tendano alla sistematica riduzione dei consumi e delle emissioni climalteranti**, attraverso l'applicazione in azienda e l'agevolazione all'impiego di tecnologie evolute in materia di impatto ambientale per i clienti con l'obiettivo di promuovere l'utilizzo responsabile delle risorse al fine di preservarle per le generazioni future.
-

— Azioni e risultati relativi alle finalità di beneficio comune

Nelle pagine seguenti vengono rendicontate le informazioni di sostenibilità e le azioni che la Banca o il Gruppo hanno intrapreso per il raggiungimento per gli obiettivi di beneficio comune sopra riportati.

Per ogni finalità di beneficio comune è stata inserita una tabella che mostra il raccordo tra la finalità e le seguenti direttrici:

- ✓ i sotto-obiettivi di impatto stabiliti dalla policy sostenibilità di Gruppo;
- ✓ i temi materiali del Gruppo, secondo la nomenclatura degli ESRS, riconducibili agli obiettivi di impatto;
- ✓ le tipologie di impatto positivo o negativo più rilevanti tra gli impatti, rischi e opportunità definiti dal Gruppo nella

Rendicontazione di Sostenibilità consolidata;

- ✓ le aree di valutazione di impatto, secondo il BIA, a cui ogni obiettivo contribuisce;

- ✓ le informazioni di sostenibilità e le azioni messe in atto e gestite nel corso dell'anno per il raggiungimento degli obiettivi di beneficio comune rendicontate.

Le informazioni di sostenibilità e le azioni intraprese per il raggiungimento degli obiettivi di beneficio comune sono organizzate per tema rilevante in modo che il documento sia allineato alla Rendicontazione di Sostenibilità consolidata redatta secondo la normativa europea di rendicontazione (CSRD).

– La prima finalità di beneficio comune - Valore per i soci

“Creare valore economico, morale e culturale per i propri soci e rafforzarne il legame di fiducia con la Società basato sul principio di interdipendenza, attraverso l'erogazione di specifici servizi a condizioni agevolate volti a rendere concreta la vocazione di assistenza e reciprocità per la generalità dei propri soci, migliorarne il senso di appartenenza alla compagine sociale e ampliarne la

penetrazione nell'ambito del territorio di insediamento della Società”

La Banca si ispira, nelle proprie attività, ai principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, ponendosi come obiettivo la creazione di valore economico, sociale e culturale per i propri soci.

Obiettivo di impatto coerente con policy sostenibilità di Gruppo	ESRS	Tema rilevante	Impatto	Area di impatto BIA	Informazioni di sostenibilità
Agire responsabilmente operando secondo i più alti standard etici, di integrità e di impegno nella lotta alla corruzione, nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti (interni ed esterni) applicabili in materia.	ESRS G1	Cultura d'impresa, Protezione degli informatori, Corruzione attiva e passiva	Consapevolezza e diffusione della cultura dell'etica e dei diritti umani a supporto delle persone, della collettività e dell'ambiente al fine di evitare violazioni dei diritti umani e/o danni diretti o indiretti a causa di condotte non etiche e episodi di corruzione attiva e passiva nei rapporti con gli stakeholder.	Governance	Framework normativo in ambito sostenibilità Politica di remunerazione con obiettivi ESG Rinnovo certificazione B Corp
Creare valore economico, morale e culturale attraverso l'erogazione di specifici servizi a condizioni agevolate per i propri soci	Entity specific	Digitalizzazione, innovazione e qualità dell'offerta	Aumento della soddisfazione dei soci/clienti grazie a un aumento dell'innovazione e della qualità dei servizi	Soci/Clienti	Iniziative sociali a favore di soci e clienti

ESRS G1 - Cultura d'impresa, Protezione degli informatori, Corruzione attiva e passiva

- ✓ Policy di sostenibilità;
- ✓ Policy Diversity, Equity & Inclusion;
- ✓ Policy di prevenzione della corruzione;
- ✓ Policy sui Diritti Umani;
- ✓ Policy claim etici;
- ✓ Policy fiscale.

Framework normativo in ambito sostenibilità

In linea con il piano ESG, il Gruppo traduce i principi e gli impegni di sostenibilità in policy e regolamenti per orientare comportamenti, scelte strategiche e gestione dei rischi.

Nel 2025, un traguardo fondamentale è stato l'adozione di una policy sui claim etici volta a definire linee guida rigorose per la gestione dei claim etici in conformità alla Direttiva Europea 2024/825 e alla norma ISO/ITS 17033:2020. Gli obiettivi principali della policy sono:

- ✓ garantire la piena conformità alle normative europee e internazionali;
- ✓ promuovere la trasparenza e l'integrità nelle comunicazioni aziendali;
- ✓ assicurare che tutti i claim etici siano verificabili e supportati da evidenze concrete.

La policy è disponibile a tutti gli stakeholder sul sito sul sito internet all'indirizzo [civibank.it/sostenibilità/il nostro impegno/](http://civibank.it/sostenibilità/il_nostro_impegno/).

Sempre nel corso del 2025, a seguito del progetto strategico di definizione della Carta dei valori e del Patto Comportamentale, è stato aggiornato il codice etico integrandolo dei cinque valori del Gruppo: valore alla persona, affidabilità, gentilezza nelle relazioni, innovazione e rapporto con il territorio.

Ad oggi, le principali policy che guidano le azioni strategiche del Gruppo in ambito sostenibilità sono:

- ✓ Codice Etico;

In particolare, per quanto riguarda la tematica di corruzione attiva e passiva, non si evidenziano criticità alla luce dei presidi organizzativi adottati a livello di Gruppo. Nel corso del 2025 non sono stati accertati casi di corruzione attiva e passiva all'interno del Gruppo, né sono state registrate condanne o inflitte ammende per violazione delle leggi contro la corruzione, così come l'anno precedente. Pertanto, il numero di casi accertati è pari a zero.

Obiettivi 2026: per il 2026 si prevede di ampliare il framework normativo in ambito ESG introducendo una policy di stakeholder engagement e una policy ambientale.

Politiche di remunerazione e obiettivi ESG

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'esercizio 2025 elaborate dal Consiglio di Amministrazione della Banca e approvate dall'Assemblea il 14 aprile 2025, rappresentano una leva strategica fondamentale per orientare l'agire del personale verso il successo sostenibile e i valori del Gruppo. Le politiche sono pubblicate nel sito della Banca. [civibank.com/investor relations/](http://civibank.com/investor_relations/) documenti societari/politiche retributive.

Tali politiche sono finalizzate a:

- ✓ attrarre e mantenere in Banca personale qualificato e allineato ai valori del Gruppo;
- ✓ orientare l'operato del personale agli obiettivi aziendali riconoscendo le performance raggiunte ed il merito, salvaguardando i principi di stabilità dell'azienda e comunque mitigando potenziali situazioni di conflitto di interesse;

- ✓ favorire efficienza ed efficacia dell'organizzazione;
- ✓ sostenere la diffusione e la condivisione dei valori del Gruppo (Mission aziendale), così come definiti nel nuovo Patto Comportamentale, sviluppando il senso di squadra e di appartenenza.

L'integrazione di principi ambientali, sociali e di buona governance all'interno del sistema retributivo è motivata dalla consapevolezza che tali principi rappresentano un elemento essenziale nell'orientare i processi decisionali verso la promozione delle tematiche sostenibili nel medio e lungo termine.

La definizione di obiettivi ESG strategici e il monitoraggio dei rischi di sostenibilità nelle attività del Gruppo (e.g. nell'ambito della consulenza in materia di investimenti) permette di creare valore per le imprese e di accrescere la reputazione del Gruppo sul mercato. Pertanto, in coerenza con gli obiettivi strategici ESG definiti, il Gruppo considera tra i principi applicati per la definizione della remunerazione variabile del personale:

- ✓ l'impegno nell'allineamento della performance agli obiettivi e valori aziendali e alle strategie di lungo periodo in ambito ESG;
- ✓ l'adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e non economici, qualitativi e quantitativi, in funzione del ruolo, considerando in particolare l'attenzione verso le tematiche della sostenibilità.

Coerentemente con il Piano ESG e con i più ampi obiettivi strategici ESG del Gruppo, vengono assegnati a ciascuna Direzione/Divisione/Servizio owner delle singole iniziative e a tutte le strutture coinvolte nel processo (della Capogruppo e delle singole società controllate), gli obiettivi di raggiungimento di quanto pianificato.

Pertanto, a partire dall'esercizio 2025, così come previsto dal piano ESG e già applicato al Top Management, viene introdotto l'obbligo di assegnare al Middle Management, ovvero Capi Servizio, Responsabili Area e Responsabili Unità, di almeno un obiettivo di prestazione di tipo ESG.

Per il personale più rilevante, le politiche di remunerazione ed incentivazione 2025 prevedono, nell'ambito degli obiettivi di prestazione, l'assegnazione di almeno un obiettivo di sostenibilità, di tipo quali-quantitativo, coerente con i KPI definiti nel piano strategico del Gruppo, con un impatto tra il 5% e il 10% sul valore complessivo della remunerazione variabile. In coerenza con la strategia del Gruppo in ambito sostenibilità, gli obiettivi di sostenibilità assegnati al personale più rilevante vogliono promuovere un impatto per ciascuno dei tre fattori ESG:

Environmental

- ✓ Proseguimento delle iniziative volte alla riduzione delle emissioni dirette del Gruppo e all'au-toproduzione di energia rinnovabile (rif. Scope 1 e 2)
- ✓ Analisi delle emissioni indirette del Gruppo, incluse quelle derivanti dall'attività bancaria (rif. Scope 3)
- ✓ Evoluzione dell'offerta commerciale, per supportare la clientela del Gruppo nel proprio per-corso di sostenibilità e promuovere sia impatti ambientali che sociali

Social

- ✓ Sviluppo e rafforzamento delle competenze del personale su tutti i livelli, anche tramite per-corsi di formazione e iniziative di change management in ambito sostenibilità
- ✓ Continua promozione di un ambiente di lavoro basato sui principi dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione
- ✓ Promozione di iniziative ad impatto sociale per le comunità del territorio del Gruppo

Governance

- ✓ Aggiornamento progressivo delle politiche e della normativa

interna per la formalizzazione di impegni e processi in ambito sostenibilità

- ✓ Adeguamento dei sistemi informatici e arricchimento dei dati per integrare i fattori ESG, anche in ottica di evoluzione del reporting di sostenibilità secondo la Corporate Sustainability Reporting Directive
- ✓ Progressiva integrazione di strumenti e metodologie per l'individuazione, la misurazione ed il monitoraggio dei rischi ESG.

Certificazione B Corp

Nell'aprile 2025, B Lab ha pubblicato la nuova versione 2.1 degli standard B Corp, altresì noti come v2.1, integrando i feedback di oltre 1.000 stakeholder. Questi nuovi standard differiscono dalla versione attuale per la presenza dei requisiti di base e di sette aree di impatto, ciascuna con requisiti minimi chiari e progressivi (suddivisi nelle fasi anno 0, anno 3 e anno 5) da soddisfare per potersi certificare e guidare il cambiamento sistemico attraverso la leadership di aziende impegnate verso paradigmi rigenerativi. Inoltre, anche il processo di audit è variato con l'introduzione di un audit esterno di terza parte, in compliance con la direttiva europea Empowering Consumers for the Green Transition (ECGT - 825/2024/UE), in vigore in Italia da settembre 2026.

In questo contesto, la Banca, che rientra nel campo di applicazione della direttiva ECGT sopra citata, ha ottenuto una proroga di un anno alla scadenza della certificazione prevista per dicembre 2025, e, contemporaneamente, ha avviato il processo di misurazione con gli standard v2.1 al fine di ottenere la ri-certificazione B Corp nel corso del 2026.

Obiettivo 2026: ottenere il rinnovo della certificazione B Corp secondo i nuovi requisiti di certificazione di B Lab V2.1.

Entity specific - Digitalizzazione, innovazione e qualità dell'offerta

Iniziative sociali a favore di soci e clienti

Per la Banca il valore della relazione con i soci e clienti non si esaurisce solo sotto l'aspetto economico ma si estende anche a quello sociale e culturale. Le iniziative sociali dedicate ai soci e clienti nascono da questa visione: creare occasioni di partecipazione, formazione, ascolto e coinvolgimento che rafforzino il legame con il territorio e alimentino un senso autentico di appartenenza. In questo capitolo vengono presentate le principali iniziative sociali rivolte ai soci e clienti. Queste iniziative sono espressioni concrete di un modo di fare impresa che mette al centro la persona andando oltre la dimensione puramente finanziaria.

Progetto "Salute e benessere"

La Banca è attenta al benessere e alla salute dei propri soci. Nel corso del 2025 è stata rinnovata la convenzione "Più valore alla tua salute" tra la Banca e il Policlinico Città di Udine che permette ai soci e clienti e ai loro familiari di accedere a prestazioni ambulatoriali e fisioterapiche e a visite specialistiche ed esami di laboratorio a condizioni agevolate. L'accordo prevede anche una serie di pacchetti prevenzione dedicati alla diagnosi precoce e al monitoraggio dei principali rischi per la salute. È inoltre previsto un comodo servizio prenotazioni dedicato che permette di ridurre il tempo perso per le code allo sportello.

Dalle 416 prestazioni erogate nel 2024 siamo passati a 366 prestazioni erogate nel corso del 2025.

Contribuisce a:



Indicatori BES Salute:

1.3 Indice di stato fisico

1.4 Indice di stato psicologico

- ✓ 10 borse di studio sono destinate a coloro che hanno conseguito il diploma di Scuola Secondaria di Secondo Grado (durata quinquennale dei corsi di studio e diploma legalmente riconosciuto);
- ✓ 5 borse di studio sono destinate a coloro che hanno conseguito il diploma di laurea triennale;
- ✓ 5 borse di studio sono destinate a coloro che hanno conseguito il diploma di laurea magistrale (conseguito dopo la laurea triennale);
- ✓ 5 borse di studio sono destinate a coloro che hanno conseguito il diploma di laurea magistrale a ciclo unico.

Le premialità variano dai 100 euro per il conseguimento la Licenza di Scuola Secondaria di Primo Grado con il massimo dei voti fino ad arrivare ai 2.400 euro per il diploma di laurea magistrale a ciclo unico conseguito con il massimo dei voti.

La borsa di studio previdenziale è un'iniziativa che mira a promuovere l'educazione al risparmio e la cultura previdenziale. Questa tipologia di borsa di studio non solo riconosce il merito degli studenti, ma viene utilizzata per l'apertura di una posizione sul Fondo pensione Arca Previdenza. In questo modo, gli studenti ricevono un premio per il loro impegno e i risultati ottenuti, ma compiono anche un primo passo verso la gestione attiva e consapevole del proprio futuro finanziario. L'iniziativa intende quindi sensibilizzare i giovani sull'importanza di pianificare per il lungo termine e di costruire una solida base economica per la loro vita adulta.

Nel corso del 2025 sono stati erogati sono stati premiati, per l'edizione 2024 del bando, 7 studenti per un importo complessivo erogato pari a 8.200 euro.

Obiettivi 2026: per il 2026 si prevede di rinnovare la convenzione "Più valore alla tua salute" ed il bando per le borse di studio previdenziali con l'obiettivo di incrementare il numero delle adesioni alle rispettive iniziative sociali.

Risultati 2025

Azione	Target	Risultato
Adozione di una policy sui claim etici	Predisposizione ed approvazione di una policy sui claim etici	Obiettivo raggiunto al 100%: definita e approvata la policy sui claim etici
Estensione al middle management di obiettivi ESG	Integrazione ed estensione al middle management di obiettivi ESG nel sistema incentivante	Obiettivo raggiunto al 100%: integrata la politica di remunerazione 2025 introducendo l'obbligo, per tutti i manager, di assegnare al middle management almeno un obiettivo di prestazione di tipo ESG
Rinnovo certificazione B Corp	Aggiornamento del B Impact Assesemnt e attivazione con B Lab della procedura per l'ottenimento del rinnovo della certificazione	Obiettivo posticipato al 2026: l'obiettivo di ri-certificazione B Corp è stato posticipato per al 2026 in seguito all'adozione da parte di B Lab dei nuovi criteri di ricertificazione per le B Corp (vedi nota dettagliata nel paragrafo a pag. 47)
Progetto "Salute e benessere"	Rinnovo delle convenzioni con strutture mediche private che permettano ai soci della Banca di accedere a prestazioni ambulatoriali, fisioterapiche e visite specialistiche a condizioni agevolate con l'obiettivo di migliorare la qualità di vita delle persone	Obiettivo raggiunto al 100%: è stato rinnovata la convenzione con il Policlinico Città di Udine
Progetto Borse di studio per figli dei soci	Attivazione di un bando per le borse di studio previdenziali per i figli dei soci	Obiettivo raggiunto al 100%: è stato pubblicato il bando per le borse di studio previdenziali

Obiettivi 2026

Tema rilevante	Azione	Target
Condotta delle imprese	Impegnarsi pubblicamente nel dialogo con gli stakeholder in modo che le loro aspettative e istanze siano considerate nella definizione delle priorità ambientali, sociali e di governance	Nuova policy di stakeholder engagement
	Impegnarsi pubblicamente nella gestione e nella riduzione degli impatti ambientali diretti ed indiretti	Nuova policy ambientale
	Attivarsi per rispettare i requisiti e sotto-requisiti richiesti dai nuovi standad di certificazione delle B Corp (V2.1)	Ottenere la ricertificazione B Corp
Digitalizzazione, innovazione e qualità dell'offerta	Migliorare la soddisfazione dei soci e clienti attraverso l'offerta di servizi extra-bancari come il servizio "Più valore alla tua salute" e il bando per l'assegnazione di borse di studio previdenziali	Incrementare le adesioni alle iniziative sociali rivolte ai soci e clienti

- La seconda finalità di beneficio comune - Valore per il territorio e la comunità

“Svolgere in maniera consapevole un ruolo tangibile nella promozione della crescita economica, sociale, culturale, etica e morale del territorio e della comunità in cui la Società opera, diventando un punto di riferimento a sostegno di famiglie, piccole e medie imprese, organizzazioni non profit e istituzioni locali attraverso azioni di inclusione sociale, finanziaria oltre che di sostegno alle attività economiche e di tutela del risparmio, anche tramite inizia-

tive congiunte con altri soggetti con cui ci sia un allineamento di scopo”

La Banca pone al centro della propria attività la relazione con i clienti e con il territorio e si impegna attivamente per accompagnare i propri clienti nel raggiungimento delle loro ambizioni di sostenibilità e sostenere il proprio territorio nel percorso di transizione sostenibile.

Obiettivo di impatto coerente con policy sostenibilità di Gruppo	ESRS	Tema rilevante	Impatto	Area di impatto BIA	Informazioni di sostenibilità
Instaurare con i propri clienti un rapporto duraturo basato sulla fiducia reciproca, la trasparenza e sul contributo di valore, tramite un dialogo aperto per migliorare continuamente la qualità del servizio e la soddisfazione della clientela	ESRS S4	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Incremento della fiducia dei clienti grazie ad un'informazione corretta, trasparente e di qualità, anche con riferimento alle modalità di accesso, e maggior coinvolgimento degli stessi grazie alla predisposizione di adeguati canali di ascolto e comunicazione con la Banca	Clienti	<p>Informativa trasparente ed accessibile e qualità del servizio</p> <p>Canali di contatto e gestione dei reclami</p>
	ESRS S4	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Aumento del livello di sicurezza e di benessere della clientela attraverso l'adozione di elevati standard di sicurezza per la protezione dei dati personali e per la sicurezza delle filiali per evitare violazioni e divulgazione dei dati personali/aziendali sensibili (Data breach), con possibili danni economici (frodi) per i clienti	Clienti	Tutela e sicurezza dei dati personali

Obiettivo di impatto coerente con policy sostenibilità di Gruppo	ESRS	Tema rilevante	Impatto	Area di impatto BIA	Informazioni di sostenibilità
Fornire prodotti e servizi di qualità e ad alto impatto che promuovano la sostenibilità ambientale e sociale coerenti con il contesto territoriale della clientela	Entity specific	Finanza sostenibile	Contributo al percorso di decarbonizzazione dei clienti verso un'economia a basse emissioni e allo sviluppo di iniziative sociali da parte dei clienti attraverso l'offerta di prodotti e/o servizi e le scelte di investimento in ambito ESG	Clienti - Ambiente	<p>Integrazione fattori ESG politiche del credito</p> <p>Valutazione portafoglio crediti con score Esg</p> <p>Evoluzione offerta prodotti e servizi ESG</p>
Diffondere una cultura finanziaria e della sostenibilità volta ad assistere i clienti e fornitori nell'assumere decisioni consapevoli e sostenibili	ESRS S3	Comunità interessate	Sostegno alle istituzioni territoriali che promuovono l'educazione, ivi inclusa quella finanziaria e orientata alla sostenibilità	Comunità	Interventi di formazione ed advocacy sull'educazione finanziaria e la sostenibilità
Sostenere lo sviluppo della comunità attraverso programmi sociali incentrati sulla sostenibilità, sull'educazione e la cultura finanziaria, anche attraverso accordi di partnership	ESRS S3	Comunità interessate	Contribuzione alle iniziative sociali che favoriscono l'inclusione sociale, il benessere della collettività e la tutela dei diritti.	Comunità	<p>CiviCrowd for 2030</p> <p>Contributi e sponsorizzazioni</p>
Definire ed attuare una politica di approvvigionamento responsabile che comprenda il rispetto dei diritti umani e del lavoro, la valorizzazione della territorialità e dell'impegno ambientale, sociale e di governance dei fornitori, assicurare che partner e fornitori condividano i valori del Gruppo e promuovere una cultura della sostenibilità all'interno della propria filiera di approvvigionamento.	ESRS G1	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Contribuzione alla crescita sostenibile dei partner commerciali (es. selezione in base ai criteri ESG, promozione di iniziative in ambito ESG), con particolare attenzione ai fornitori del territorio	Comunità	Gestione responsabile della catena di fornitura

ESRS S4 – Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali

Informativa trasparente ed accessibile e qualità del servizio

Il Gruppo riconosce nella qualità delle informazioni fornite ai consumatori un elemento chiave per garantire un'esperienza bancaria responsabile, equa e inclusiva. L'accesso a informazioni chiare, affidabili e comprensibili permette ai clienti di prendere decisioni consapevoli e proteggere i propri interessi finanziari. Il Gruppo è consapevole dei potenziali impatti negativi che una comunicazione non adeguata può generare: la mancanza di trasparenza o la divulgazione di informazioni non corrette possono tradursi in una perdita di fiducia da parte dei clienti, con possibili conseguenze reputazionali e legali per la Banca. Inoltre, la gestione inefficiente dei reclami o delle segnalazioni da parte dei consumatori può accentuare il rischio di insoddisfazione e compromettere il rapporto di lungo termine con la clientela.

La centralità della trasparenza e della tutela del cliente è pienamente integrata nel modello di governance del Gruppo, che prevede strumenti avanzati di monitoraggio e un processo di revisione costante della documentazione contrattuale e delle policy di trasparenza. A tal fine, è stato adottato un approccio risk-based per la gestione degli obblighi normativi legati alla trasparenza e alla protezione del consumatore. Il modello organizzativo prevede meccanismi di supervisione e controllo volti a garantire che le informazioni ai consumatori siano sempre chiare, complete e conformi agli standard di mercato.

Per affrontare le sfide legate alla tutela dei consumatori, il Gruppo ha sviluppato un quadro organico di policy, linee guida e proces-

si finalizzati a garantire un elevato livello di trasparenza e qualità delle informazioni fornite alla clientela. Tra queste rilevano:

- ✓ Regolamento in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi finanziari: principi e linee guida per garantire equità, trasparenza e protezione nei confronti della clientela;
- ✓ Policy Product Oversight Governance: gestione del ciclo di vita dei prodotti e servizi di investimento, assicurativo e bancari;
- ✓ Policy Classificazione e Profilatura del Cliente: pilastro fondamentale per comprendere meglio le esigenze e le aspettative dei clienti in merito agli investimenti, guidando la politica commerciale verso un'offerta coerente con i loro bisogni e in linea con i parametri di adeguatezza stabiliti dal modello di tutela. In particolare, vengono analizzate le seguenti dimensioni: esperienza e conoscenza finanziaria; tolleranza al rischio; obiettivi di investimento; situazione finanziaria; esigenze di liquidità; orizzonte temporale; capacità di sostenere le perdite; preferenze di sostenibilità (ESG), per allineare l'offerta alle scelte etiche e ambientali del cliente, rafforzando il ruolo della banca nella transizione sostenibile;
- ✓ Norma Operativa per lo Sviluppo di Nuovi Prodotti Servizi Attività: norma che disciplina l'intero ciclo di vita dei prodotti del Gruppo e garantisce che ogni nuovo prodotto venga sviluppato in coerenza con il target market, attraverso un monitoraggio continuo delle vendite, l'analisi delle segnalazioni ricevute e il confronto costante con i dati commerciali per individuare eventuali disallineamenti rispetto alle esigenze della clientela.

In linea con il proprio approccio strategico, Il Gruppo persegue l'eccellenza nella trasparenza e accessibilità informativa, considerandole leve fondamentali per ridurre le asimmetrie e consolidare la fiducia della clientela. Questo impegno si traduce nella revisione costante dei documenti contrattuali e informativi, nella semplificazione del linguaggio utilizzato nelle comunicazioni commerciali e nell'adozione di strumenti digitali volti a rendere le informazioni più facilmente fruibili.

Per quanto riguarda l'offerta commerciale, il Gruppo ha sviluppato rigorosi protocolli di Product Governance per assicurare la piena sintonia tra i prodotti bancari e i bisogni reali dei clienti. Attraverso strumenti avanzati di monitoraggio delle vendite "out of target market", la Banca identifica tempestivamente eventuali anomalie e interviene con misure correttive per riallineare l'offerta alle dinamiche del mercato.

In particolare, per i prodotti di investimento, il Gruppo ha definito ed implementato procedure al fine di definire orientamenti strategici mirati, sviluppando soluzioni su misura e mitigando il rischio di mis-selling. L'adozione di queste procedure garantisce un elevato standard di tutela del consumatore, in piena conformità con le normative vigenti.

L'implementazione operativa e il monitoraggio di queste politiche sono affidati Dal punto di vista operativo, l'attuazione delle procedure e delle politiche sopra descritte, nonché il relativo monitoraggio, è affidata alla Direzione Business Strategy & Development della capogruppo.

Per consolidare ulteriormente la qualità della customer experience, il Gruppo conduce periodicamente survey sulla clientela per valutare il livello di soddisfazione e/o comprendere meglio i bisogni e le aspettative della clientela. Queste ricerche, insieme all'analisi dei dati commerciali e delle vendite, forniscono insight fondamentali per migliorare la qualità dell'offerta e della relazione con i clienti.

Oltre alle survey, vengono condotte con continuità attività di benchmarking per garantire un impatto positivo sui consumatori e sugli utilizzatori finali, migliorando la qualità, la trasparenza e l'accessibilità dei propri prodotti e servizi; l'analisi dell'offerta consente di individuare aree di miglioramento nell'esperienza del cliente, promuovendo soluzioni bancarie più inclusive e orientate alla protezione del consumatore.

Obiettivo 2026: incrementare il numero dei clienti privati che hanno risposto alla profilazione di sostenibilità in ambito MIFID.

Gestione dei reclami e dei canali di contatto

La Banca tiene in debita considerazione tutte le comunicazioni (reclami o segnalazioni) ricevute dalla propria clientela considerandole un'opportunità di miglioramento del proprio servizio. Laddove venga rilevato un disservizio, l'unità reclami attiva tempestivamente le funzioni competenti affinché vi pongano rimedio e analizzino le cause.

I clienti possono rivolgersi all'Ufficio Reclami della Banca attraverso:

- ✓ Canali fisici: posta ordinaria o raccomandata o consegna personale le filiali;
- ✓ Canali digitali: e-mail, o posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo riportato sul sito internet della Banca sotto la voce "Reclami".

Le predette modalità di comunicazione e segnalazione sono rese note attraverso i fogli informativi e sul sito internet. Per garantire la massima accessibilità, sono disponibili canali informativi supplementari quali l'assistenza da remoto tramite numero verde e consulenti dedicati.

Il numero dei reclami e dei contatti della clientela verso l'unità reclami è oggetto di monitoraggio annuale, relazione agli organi sociali e pubblicazione in totale trasparenza sul sito aziendale (civibank.it/reclami), oltre a essere comunicato agli organi di vigilanza competenti.

ESRS S4 – Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali

Tutela e sicurezza dei dati personali

Il tema della protezione e sicurezza dell'identità digitale e dei dati personali detenuti dalla banca, in modo che sia evitata qualsiasi violazione della riservatezza, disponibilità ed integrità, è considerato primario dal Gruppo, che ha regolamentato da un lato l'adozione di misure tecniche ed organizzative volte a prevenire tali situazioni e dall'altro a gestirle tutelando i diritti e le libertà degli interessati.

La Banca garantisce il pieno rispetto del GDPR (Regolamento UE 679/2016) e del Codice Privacy, operando in sinergia con il Data Protection Officer (DPO) centralizzato presso la Capogruppo.

Nel corso del 2025, per massimizzare la resilienza operativa e la difesa del patrimonio informativo è stata istituita a livello di Capogruppo la nuova Divisione Information e Physical Security, che integra la specifica l'Unità di Data Protection Officer, le Unità Physical Security, l'Unità Cybersecurity e l'Unità Sicurezza sul Lavoro.

Tra i principali progressi nel corso dell'anno si evidenziano:

- ✓ Recepimento del Regolamento Ue 2554/2022 c.d. "DORA": adozione del nuovo regolamento per l'acquisizione e la gestione di servizi e sistemi ICT e di policy specifiche sull'uso della crittografia e sui controlli di sicurezza.
- ✓ Prevenzione e Accountability: consolidamento delle procedure di gestione degli incidenti per garantire integrità, disponibilità e riservatezza dei dati, con protocolli di segnalazione rapida all'Autorità Garante in caso di violazioni (data breach).
- ✓ Investimento Tecnologico e Formazione: oltre all'acquisizio-

ne di software anti-intrusione avanzati, il Gruppo ha investito sul "fattore umano" erogando moduli e-learning specifici (tre moduli sul GDPR e sicurezza informatica) rivolti prioritariamente alle risorse più giovani (nuovi assunti e stagisti).

- ✓ Educazione alla Sicurezza Digitale: attività costante di sensibilizzazione della clientela tramite il sito istituzionale e i canali social, con contenuti dedicati al riconoscimento dei tentativi di frode (social engineering) e alla prevenzione del furto di dati.

Sul sito internet della Banca è prevista un'apposita sezione dedicata alla Privacy ove sono disponibili i dati di contatto del DPO, le informative, nonché le Privacy policy del sito web e delle App mobile in utilizzo: civibank.it/privacy.

Obiettivo 2026: continuare l'attività di comunicazione utilizzando diversi canali a disposizione della Banca.

Contribuisce a:



Entity specific – Finanza sostenibile

Integrazione dei fattori ESG nelle politiche del credito e valutazione del portafoglio crediti con criteri ESG

Come stabilito dal codice etico tra gli obiettivi del Gruppo figura quello del perseguimento del successo sostenibile bilanciando

in tal senso l'obiettivo di creare valore per gli azionisti mediante la propria performance economica con le esigenze ambientali e sociali afferenti ai territori e agli stakeholders coinvolti.

Per quanto riguarda il perseguimento di obiettivi ESG nell'attività di finanziamento, la Banca ha esplicitato i suoi impegni nella politica del credito. A seguito dell'adozione da parte della Banca del sistema informatico e del modello distributivo in uso presso la Capogruppo, è stato realizzato un allineamento pressoché integrale delle linee guida di politica creditizia a livello di Gruppo. Per tale ragione la politica creditizia è unica a livello di Gruppo.

In tale contesto, il Gruppo prevede di continuare l'attività di aggiornamento delle politiche del credito, in coerenza con gli sviluppi normativi, le aspettative del mercato e la crescente maturità della Banca in ambito ESG. Nel corso del 2025, infatti, sono stati introdotti, accanto ai driver economico-finanziari, comunemente utilizzati per la valutazione del merito creditizio di controparte, anche componenti di valutazione climatiche e ambientali.

Per quanto riguarda i finanziamenti a medio lungo termine per i privati, la politica creditizia privilegia il finanziamento per l'acquisto di immobili energeticamente virtuosi (classe A o B), cercando allo stesso tempo di sensibilizzare la clientela rispetto all'importanza di attuare azioni di riqualificazione energetica per gli immobili meno efficienti.

Con riferimento alle controparti aziendali, la Banca si è dotata di un climate change risk score, il quale permette al Gruppo di valutare l'impatto del cambiamento climatico sull'attività economica della controparte. Attraverso lo score sintetico, il Gruppo prevede, per le controparti maggiormente sensibili ai rischi connessi al cambiamento climatico, di approfondire le eventuali misure poste in essere dalla controparte per la mitigazione dei fattori rischio fisico/di transizione. Inoltre, per le fattispecie sopra descritte è prevista una valutazione accentrata e rafforzata della potenziale operazione di finanziamento.

Sempre per le controparti aziendali il Gruppo nel corso del 2025 si è dotato di uno score ESG statistico che permette di avere una prima fotografia del livello di maturità delle aziende clienti nei confronti delle iniziative di sostenibilità.

Obiettivo 2026: progressivo arricchimento del patrimonio informativo dei clienti con la raccolta di nuovi dati in ambito ESG.

Evoluzione offerta prodotti e servizi ESG

In linea con la policy di sostenibilità del Gruppo, la Banca è impegnata a fornire prodotti e servizi di qualità e ad alto impatto che promuovano la sostenibilità ambientale e sociale coerenti con il contesto territoriale della clientela.

Il Gruppo ha adottato un approccio integrato per supportare le imprese e i privati nella riduzione dell'impatto ambientale e nell'adozione di modelli di business sostenibili, attraverso una gamma di prodotti finanziari allineati ai principi ESG. Con l'accentramento presso la Capogruppo delle funzioni di creazione e gestione prodotti e servizi, la Banca può attingere ad un ampio catalogo di offerta di prodotti ESG sia lato finanziamenti per supportare privati e imprese nella loro transizione verde, sia lato investimenti per consentire ai clienti di destinare il proprio risparmio verso progetti e aziende con elevati standard di responsabilità ambientale e sociale.

Il potenziamento dell'offerta ESG rappresenta un'area di attività specifica all'interno del piano strategico di Gruppo Horizon 2026.

In particolare, per i privati, si è confermata l'offerta di finanziamenti «green» per acquisto e/o ristrutturazione con riqualificazione energetica ed efficientamento di immobili con classi energetiche a basso impatto ambientale, identificati dalla classe A o B, inoltre è proseguita l'offerta di prodotti per promuovere la mobilità sostenibile, finanziando l'acquisizione di veicoli a basso impatto ambientale.

Nel 2025 il Gruppo ha migliorato il Prestito per lo Studio, valorizzato dal marchio Spark che contraddistingue i prodotti dedicati ai giovani, facilitando le formalità per l'accesso alla garanzia pubblica del Fondo Statale per il Credito ai Giovani grazie a una collaborazione esterna. Il prestito ha l'obiettivo di favorire l'accesso all'istruzione accademica dei giovani grazie a condizioni di finanziamento flessibili e in assenza di garanzie patrimoniali, con impatto positivo in termini di inclusione finanziaria. Sempre in termini di inclusione finanziaria la Banca ha aderito alla misura regionale "Dote finanziaria per l'autonomia dei giovani" dedicata al sostegno e alla creazione di nuovi nuclei familiari e per incentivare l'autonomia delle giovani coppie, con particolare attenzione alla natalità e al rafforzamento della comunità regionale.

Il Gruppo, inoltre, impegnato nella promozione di un'economia sostenibile e inclusiva, ha aderito all'iniziativa di solidarietà "Social Fund – Sosteniamo il sociale" sviluppata in collaborazione con Promozioniservizi, gruppo Crif, e Moleskine Foundation e nel corso del 2025 ha lanciato una nuova linea di finanziamenti agevolati dedicata agli Enti del Terzo Settore (ETS), rafforzando il proprio sostegno alle organizzazioni che operano con finalità sociali, ambientali e culturali.

Per quanto riguarda il supporto alle aziende clienti nei propri piani di transizione tecnologica ed energetica, il Gruppo, oltre a un servizio di consulenza alle aziende che vogliono usufruire dell'agevolazione nazionale "Piano di Transizione 5.0", offre una serie di finanziamenti "green" e "sostenibili" che permettono di ottenere risorse da destinare a investimenti legati a obiettivi di sostenibilità, con condizioni economiche di maggior favore,

In particolare, nel corso del 2025 sono stati sviluppati tre prodotti specifici dedicati alle imprese impegnate nella transizione sostenibile:

- ✓ **"Transizione 5.0"**, in sinergia con l'agevolazione nazionale "Piano di Transizione 5.0";
- ✓ **"Green Loan"**, per le PMI e altre aziende che scelgono di

investire in energie rinnovabili, mobilità elettrica e immobili green;

- ✓ **"Certificazioni di Sostenibilità"**, per le PMI della filiera del Turismo che investono per ottenere una certificazione di sostenibilità.

Per le aziende sono stati sviluppati anche programmi di finanziamento agevolato a sostegno degli investimenti delle imprese che operano in tecnologie a basso impatto ambientale. In collaborazione con il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), sono stati resi disponibili i finanziamenti Nuova Sabatini Green, che prevedono incentivi mirati per l'acquisto di beni strumentali ecologici, con l'obiettivo di favorire l'efficiamento energetico e l'adozione di soluzioni produttive più sostenibili. Parallelamente, grazie alla collaborazione con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI), una parte del plafond dedicato al Climate Action è stata destinata a supportare le aziende nella realizzazione di progetti per la riduzione degli impatti ambientali.

In linea con il New Green Deal e con la tassonomia verde europea, è stata offerta la "Garanzia Green SACE" (copertura dell'80%) per le aziende clienti di qualsiasi settore, con fatturato fino a 500 milioni di euro, che hanno finanziato i propri progetti d'investimento in ambito green. L'iniziativa sostiene progettualità che promuovano la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici (es. tecnologie a basse emissioni per la produzione di beni e servizi sostenibili, mobilità sostenibile e multimodale, riduzione e/o prevenzione dell'inquinamento).

La Banca si conferma leader nel Friuli Venezia Giulia per il credito agevolato, in particolare tramite il Fondo di rotazione (Frie) e il Fondo per lo Sviluppo regionale, offrendo soluzioni vantaggiose per imprese. Inoltre la Banca nel corso del 2025 ha stanziato un plafond di 30 milioni di euro per finanziamenti a tasso agevolato a sostegno di persone e imprese del Friuli Venezia Giulia colpite dai danni dovuti ai fenomeni meteorologici avversi che hanno colpito la regione.

Anche nel settore degli investimenti, il Gruppo ha compiuto passi significativi verso l'integrazione della sostenibilità nei propri prodotti. Nel 2025, è stato evoluto il modello di tutela in ambito ESG, introducendo verifiche di adeguatezza più granulari nelle verifiche dei prodotti che rispettano la Tassonomia UE e che considerano i PAI, nonché potenziando il sistema di Product Governance. Questi interventi consentono di classificare i prodotti di investimento in maniera più precisa e distribuirli sulla base della loro coerenza con le preferenze di sostenibilità della clientela, assicurando che gli investitori possano destinare il proprio capitale verso opportunità che riflettano i loro valori e obiettivi di lungo periodo. Un'attenzione particolare è stata riservata al potenziamento delle Gestioni Patrimoniali della Banca, un asset strategico per il Gruppo, con l'obiettivo di offrire un servizio ad alto valore aggiunto, allineato alle nuove tendenze di mercato.

Obiettivo 2026: incrementare e/o aggiornare la gamma di prodotti e servizi in ambito ESG.

ESRS S3 – Comunità interessate

Interventi di formazione ed advocacy sull'educazione finanziaria e la sostenibilità

Con l'obiettivo di sensibilizzare e diffondere l'educazione finanziaria e la cultura della sostenibilità la Banca organizza e partecipa ad iniziative di formazione e divulgazione offrendo risorse educative a favore della comunità. Queste iniziative includono eventi in collaborazione con università e associazioni di categoria, oltre ad interventi per le scuole.

Nel corso del 2025 la Banca ha organizzato con il Centro di Competenza per la Sostenibilità della Libera Università di Bolzano tre incontri per approfondire e condividere le azioni utili ad

integrare, in modo efficace, la sostenibilità nel business quotidiano dell'impresa. Gli incontri di formazione hanno affrontato le seguenti tematiche:

- ✓ la rendicontazione alla luce delle nuove normative UE;
- ✓ la sostenibilità e il rischio di credito;
- ✓ i valori e vantaggi delle Società Benefit e delle B Corp;
- ✓ la finanza agevolata per la sostenibilità.

Nell'autunno 2025 la Banca, in collaborazione con la Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio, ha elaborato un'iniziativa dal titolo "Cultura finanziaria 2030: valore del risparmio e consumi consapevoli" che consentirà ai docenti delle scuole primarie e secondarie di I e II grado delle province di Udine, Trieste, Gorizia e Pordenone di richiedere l'intervento in presenza di una figura esperta della Banca che illustrerà a bambini e bambine, ragazzi e ragazze alcuni temi base di educazione finanziaria e di sostenibilità secondo gli obiettivi dell'Agenda 2030. Nel corso dei due incontri, ciascuno di durata compresa tra 60 e 90 minuti, verranno affrontati i seguenti argomenti:

- ✓ Uso consapevole delle risorse e valore del risparmio
- ✓ L'importanza di gestire responsabilmente il denaro e la pianificazione
- ✓ Economia circolare, sostenibilità e consumi consapevoli.

Accanto all'attività di formazione sulla sostenibilità rivolta alle imprese e ai giovani, la Banca nel corso del 2025 è stata invitata ad intervenire per testimoniare il suo percorso di sostenibilità e della sua natura di Società benefit e B Corp certificata in diversi incontri formativi e focus group in regione. In particolare, il responsabile di impatto della Banca è intervenuto con la sua testimonianza nei seguenti eventi organizzati sul territorio:

- ✓ 29/1 - Tavolo di confronto dedicato ai temi dell'economia circolare e della doppia transizione digitale ed ecologica, nell'ambito del progetto Smart Circuit, organizzato dal cluster COMET a San Vito al Tagliamento che ha visto la partecipazione dei principali stakeholder del territorio, insieme a funzionari della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;

- ✓ 22/3 - 7° edizione Corso di alta formazione "Sustainability Manager e Sustainability Practitioner" organizzato da Officina 3P a Fiume Veneto;
- ✓ 19/6 - Focus group dal titolo " Stop the Clock, Start the Strategy: quale approccio ESG alla luce del Decreto Omnibus?" organizzato dall'IRES Istituto di ricerche economiche e sociali Friuli Venezia Giulia con la partecipazione dei principali stakeholder del sistema economico regionale;
- ✓ 4/10 - 8° edizione Corso di alta formazione "Sustainability Manager e Sustainability Practitioner" organizzato da Officina 3P a Fiume Veneto.

Al fine di svolgere un'attività informativa e di sensibilizzazione sulle tematiche di sostenibilità verso i clienti e i dipendenti, la Banca utilizza gli strumenti di comunicazione esterna (rivista Journal) e interni (sito intranet sezione ESG&Sustainability) nei quali trovano spazi appositi articoli dedicati alle tematiche ESG.

Obiettivo 2026: effettuare i primi interventi formativi presso le scuole della regione con il progetto "Cultura finanziaria 2030: valore del risparmio e consumi consapevoli".

Contribuisce a:



CiviCrowd for 2030

Con l'obiettivo di rafforzare e contribuire all'impatto sociale delle organizzazioni no profit del territorio la Banca offre il servizio CiviCrowd for 2030. Il servizio non offre alle associazioni no profit solo risorse economiche ma anche strumenti, formativi e digitali, per l'attivazione di campagne di crowdfunding con l'intento di trasferire al settore non profit competenze trasversali nell'ambito del fundraising e della comunicazione.

Il servizio è composto da un bando che offre sostegno ai progetti di valore sociale e di impatto per i seguenti obiettivi dell'Agenda 2030:

- ✓ **Obiettivo 1 - Sconfiggere la povertà:** Progetti volti a porre fine ad ogni forma di povertà nelle sue diverse manifestazioni come la fame, la malnutrizione, l'accesso limitato all'istruzione e agli altri servizi di base, la discriminazione e l'esclusione sociale, così come la mancanza di partecipazione nei processi decisionali.
- ✓ **Obiettivo 3 - Salute e benessere:** Progetti volti ad assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età, anche attraverso l'attività sportiva.
- ✓ **Obiettivo 4 - Istruzione di qualità:** Progetti volti a fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.
- ✓ **Obiettivo 5 - Parità di genere:** Progetti volti a raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.
- ✓ **Obiettivo 10 - Ridurre le disuguaglianze:** Progetti volti a ridurre l'ineguaglianza all'interno della nazione.

Con tale servizio la Banca si è posta l'obiettivo di utilizzare il crowdfunding per:

- ✓ generare un impatto positivo nel nostro territorio intervenendo nell'ambito dell'educazione, dell'uguaglianza sociale e della salute;

- ✓ trasferire al terzo settore competenze trasversali nell'ambito del project management, del fundraising e della comunicazione, fondamentali per rendere le loro attività più solide e sostenibili nel tempo;
- ✓ contribuire al sostegno economico dei progetti selezionati;
- ✓ promuovere la diffusione di una cultura della sostenibilità e la conoscenza dell'Agenda 2030.

Nel corso del 2024 si è portato a termine il secondo bando di CiviCrowd for 2030 pubblicato alla fine del 2024 e lanciato il terzo bando nel mese di settembre 2025.

Con il secondo bando sono state accompagnate alla raccolta fondi sulla piattaforma di Ideaginger, nella sezione dedicata della Banca, 5 progetti, di cui 4 sono andati a buon fine raggiungendo l'obiettivo di raccolta prefissato. Complessivamente i 4 progetti hanno raccolto, nel corso del 2025, 56 mila euro di cui 15 mila euro è stato il contributo della Banca.

Il servizio CiviCrowd for 2030 prevede anche un'attività di formazione e consulenza sul crowdfunding a favore del settore no profit. Nel corso del 2025 sono state organizzati per il lancio del terzo bando tre webinar di formazione per un totale di 6 ore di formazione che hanno coinvolto complessivamente 23 associazioni no profit del territorio e 34 dipendenti o volontari delle stesse.

L'iniziativa è sviluppata in partnership con Ginger Crowdfunding, che gestisce Ideaginger.it (www.ideaginger.it), la piattaforma di crowdfunding con il tasso di successo del 95%, il più alto in Italia, e fornisce un servizio di formazione con la sua Ginger Academy.

Dall'inizio della collaborazione con Ideaginger la Banca ha supportato 43 progetti di crowdfunding, che hanno raccolto complessivamente oltre 450.000 euro, con il supporto di più di 4.800 donatori, un tasso di successo del 98% e un overfunding del 163%.

Il successo dell'iniziativa CiviCrowd è stata apprezzata anche

dalla capogruppo Sparkasse che nel corso del 2025 ha mutuato il progetto SparkasseCrowd.

Contribuisce a:



Indicatori BES Relazioni sociali:

5.4 partecipazione sociale

5.6 attività di volontariato

5.7 finanziamento delle associazioni

5.8 organizzazioni non profit

Sostegno alla Comunità tramite sponsorizzazioni e contributi liberali

CiviBank promuove la crescita sociale del territorio e della comunità impegnandosi a sostenere, tramite erogazioni liberali e sponsorizzazioni, iniziative di solidarietà, culturali e sportive, finalizzate al sostegno e allo sviluppo della collettività in cui opera e promosse dalle numerose organizzazioni che sono attive nel no profit e dagli enti locali.

Nel corso del 2025 sono stati investiti 1.030 mila euro in sponsorizzazioni (853 mila euro) e contributi liberali (177 mila euro) destinati ad iniziative in ambito socio assistenziale, scolastico, formativo, culturale, sportivo, di promozione del tessuto produttivo locale e a supporto agli enti locali per la realizzazione di progetti ad alto impatto per la crescita della comunità.

L'attività di sponsorizzazione e l'erogazione di contributi liberali è disciplinata dal Regolamento Comunicazione Esterna di Gruppo.

In particolare per l'attività di sponsorizzazione i progetti presen-

tati vengono valutati secondo i seguenti criteri:

- ✓ affidabilità del soggetto richiedente;
- ✓ importanza del progetto o dell'iniziativa, con riguardo a valenza sociale in termini di impatto sulle persone, comunità e ambiente, contribuzione agli obiettivi dell'Agenda 2030 e al miglioramento degli indicatori del BES, soggetti coinvolti per numero e tipologia, caratteristiche, diffusione ed interesse suscitato dall'evento/iniziativa/attività; modalità di comunicazione e coinvolgimento degli stakeholder della comunità locale; qualità della rendicontazione dei risultati dell'evento/iniziativa/attività;
- ✓ il grado di fidelizzazione e di operatività tra Banca e Associazione;
- ✓ storicità delle erogazioni liberali concesse negli anni precedenti;
- ✓ ambito di azione in territorio di competenza storico o di recente inserimento.

Per la valutazione delle richieste di contributi liberali vengono presi in considerazione i progetti che creano impatto nei seguenti ambiti:

- ✓ **Educazione e formazione:** iniziative ed attività collegate allo sviluppo delle competenze della persona di qualunque età, privilegiando gli interventi formativi e progetti educativi relativi all'educazione finanziaria e alla sostenibilità;
- ✓ **Sociale:** iniziative e attività a sostegno di specifiche categorie di persone, di soggetti particolarmente bisognosi o svantaggiati, attività e attrezzature orientate all'assistenza alla persona (es. prima infanzia, disagi, giovanili, anziani, malati, diversamente abili, bisognosi e svantaggiati);
- ✓ **Promozione dello sviluppo locale e tutela ambientale:** attività di promozione del territorio, salvaguardia e valorizzazione dell'ambiente, interventi di protezione civile, manifestazioni turistiche a carattere comunale e sovracomunale, iniziative di promozione locale.
- ✓ **Sport giovanile:** attività sportive e di squadra esclusivamente del settore giovanile che favoriscono la salute e i contatti sociali

- ✓ **Cultura:** iniziative di promozione culturale nel campo dell'arte (musica, danza, teatro, cinema, pittura e scultura, poesia), della riscoperta/valorizzazione dei valori culturali della tradizione locale e del patrimonio artistico locale.
- ✓ **Ricreativo e di aggregazione:** manifestazioni con carattere locale e di coinvolgimento della popolazione. Si indicano ad esempio attività destinate a specifiche categorie della popolazione locale (es. aggregazioni giovanili, circoli, gruppi alpini, pro loco ecc.).

Obiettivo 2026: incrementare il numero e il valore delle iniziative ad impatto sociale sostenute con il progetto CiviCrowd

Contribuisce a:



Indicatori BES Salute:

- 1.13 sedentarietà, Istruzione e formazione:
- 2.11 partecipazione culturale, Relazioni sociali
- 5.4 partecipazione sociale
- 5.8 organizzazioni non profit

ESRS G1 – Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento

Gestione responsabile della catena di fornitura

Per il Gruppo i fornitori continuano a essere considerati stakeholder fondamentali per la creazione di valore sostenibile e per il

mantenimento di una filiera responsabile e pienamente allineata ai principi etici del Gruppo.

Il Gruppo mantiene una preferenza per fornitori locali, coerentemente con il proprio radicamento territoriale, favorendo al contempo la riduzione degli impatti ambientali associati agli spostamenti di merci e personale, pur mantenendo rigorose valutazioni su qualità, prezzo, affidabilità, efficienza e conformità normativa.

Per raggiungere questo obiettivo, sono state definite politiche e procedure efficaci per gestire i rapporti con i fornitori. Il processo di selezione e valutazione dei fornitori è disciplinato dal Regolamento Acquisti di Gruppo che ha istituito l'albo unico dei fornitori. Coerentemente con quanto previsto dal Regolamento sulla Sostenibilità, sono stati integrati criteri di valutazione e di ponderazione ESG sia nelle decisioni di ammissione all'Albo Fornitori che per il monitoraggio periodico della prestazione.

Il Gruppo si impegna attivamente a sensibilizzare i fornitori affinché seguano standard di condotta coerenti con il Codice Etico, consegnato al momento dell'incarico. Eventuali comportamenti non conformi costituiscono illecito contrattuale e motivo di risoluzione anticipata del rapporto.

In ottica evolutiva, è stato intrapreso un percorso per una graduale introduzione di specifici indicatori ESG riguardo ai suoi fornitori principali.

A fine del 2025 il Gruppo dispone di uno score ESG per 17 fornitori, ricavato attraverso una prima attività di valutazione introdotta negli anni precedenti. Tale dato rappresenta un punto di partenza per la progressiva estensione del monitoraggio ESG lungo la catena di fornitura. Nei prossimi anni il Gruppo prevede di ampliare tale perimetro, introducendo sia un indicatore ESG statistico sia un indicatore puntuale, quest'ultimo ottenuto tramite la somministrazione di un questionario dedicato ai fornitori più rilevanti dal punto di vista strategico e di spesa.

Nel corso del 2025 la Capogruppo ha integrato la modulistica, prevista dal Regolamento "Gestione delle funzioni esternalizzate", con le valutazioni dei rischi ESG per le esternalizzazioni.

Per analizzare i tempi medi di pagamento è stata effettuata per le due banche una selezione delle fatture pagate nel 2025 e regolate tramite bonifico diretto (non via anticipata); pertanto, sono esclusi tutti i pagamenti effettuati in via anticipata o SDD. In particolare, si evidenzia che sul campione delle fatture pagate nel 2025, il tempo medio impiegato per pagare una fattura dalla data in cui inizia a essere calcolato il termine di pagamento (assunto come coincidente alla data di emissione della fattura) è risultato pari a 42 giorni (nel 2024 è risultato pari a 44) calcolato sul numero delle fatture.

Sulla base dei contratti stipulati, di norma, la maggior parte delle fatture hanno data di scadenza a 30/60 giorni dalla data di emissione. La percentuale delle fatture pagate entro 60 giorni è pari all'82,5% (nel 2024 è risultato pari all'80,9%).

Non si rilevano procedimenti giudiziari causati da ritardi dei pagamenti.

Obiettivo 2026: ampliare il numero dei fornitori con informazioni in ambito ESG.

Contribuisce a:



Risultati 2025

Azione	Target	Risultato
Valutazione portafoglio crediti con criteri ESG	Introduzione di uno score ESG per le controparti aziendali	Obiettivo raggiunto al 100%: prime valutazioni del portafoglio credito delle controparti aziendali con score ESG statistico
Evoluzione offerta prodotti e servizi ESG	Ampliamento del catalogo prodotti in ambito ESG sia per i privati che per le aziende	Obiettivo raggiunto al 100%: aggiornato ed ampliato il catalogo di offerta di prodotti e servizi in ambito ESG sia con prodotti e servizi a supporto della transizione green delle aziende e privati, sia con prodotti e servizi in ambito sociale
Educazione finanziaria e formazione sulla sostenibilità	Potenziamento delle attività di educazione finanziaria e formazione alla sostenibilità nel più ampio concetto di educazione alla cittadinanza economica, sociale e ambientale, consapevole e attiva, rivolta a tutta la comunità con un focus particolare sul target giovani	Obiettivo raggiunto al 100%: incrementate le attività di formazione e mentoring sia nei confronti delle imprese che dei privati e avviato un progetto strutturato di educazione finanziaria e sostenibilità per i giovani studenti
CiviCrowd for 2030	Lancio di una terza call per supportare con il crowdfunding progetti che impattino su una specifica area di intervento all'interno degli obiettivi dell'Agenda 2030 (rivolta a no profit e istituzioni del territorio)	Obiettivo raggiunto al 100%: è proseguita l'attività di formazione e consulenza sul crowdfunding a favore del settore no profit locale ed è stato lanciato il terzo bando CiviCrowd for 2030 per progetti ad impatto su alcuni obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU

Obiettivi 2026

Tema rilevante	Azione	Target
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Comprendere meglio le esigenze e le aspettative di sostenibilità dei clienti privati in ambito investimenti	Incrementare il numero dei clienti privati che hanno risposto alla profilazione di sostenibilità in ambito MIFID
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Svolgere attività di sensibilizzazione e informazione/formazione della clientela sulle tematiche di sicurezza digitale	Continuare l'attività di comunicazione utilizzando diversi canali a disposizione della banca
Finanza sostenibile	Migliorare il patrimonio informativo in ambito sostenibilità della clientela	Raccolta di nuovi dati in ambito ESG della clientela
	Ampliare e migliorare l'offerta di prodotti e servizi ESG	Incrementare e/o aggiornare la gamma di prodotti e servizi in ambito ESG
Comunità interessate	Diffondere la cultura finanziaria e di sostenibilità, in particolare per il target giovani	Effettuare i primi interventi formativi presso le scuole della regione con il progetto "Cultura finanziaria 2030: valore del risparmio e consumi consapevoli"
	Promuovere il crowdfunding come strumento per supportare i progetti delle associazioni no profit capaci di generare un impatto positivo nel territorio in cui opera la banca trasferendo al terzo settore competenze trasversali nell'ambito del project management, del fundraising e della comunicazione	Incrementare il numero ed il valore delle iniziative ad impatto sociale sostenute con il progetto CiviCrowd
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Introdurre progressivamente nel processo di selezione e valutazione dei fornitori specifici indicatori ESG	Ampliare il numero dei fornitori con informazioni in ambito ESG

- La terza finalità di beneficio comune - Valore per il Capitale umano

"Porre al centro delle proprie scelte strategiche e operative il capitale umano, fattore chiave del successo della Società, promuovendo il rispetto e la cura del valore e della dignità dei singoli individui, favorendo l'integrazione, l'espressione e la valorizzazione della diversità in ogni ambito, creando un ambiente di lavoro positivo volto alla valorizzazione, allo crescita professionale e al benessere delle persone, al fine di sviluppare il potenziale di

ognuno e far crescere costantemente l'orgoglio, la soddisfazione e il senso di appartenenza"

La Banca vuole prendersi cura del benessere delle persone che lavorano in azienda e promuove una cultura aziendale caratterizzata da rispetto reciproco e partecipazione, per una piena realizzazione della persona.

Obiettivo di impatto coerente con policy sostenibilità di Gruppo	ESRS	Tema rilevante	Impatto	Area di impatto BIA	Informazioni di sostenibilità
Combattere ogni forma di discriminazione, rispettando la diversità e promuovendo le pari opportunità e garantire una retribuzione equa per tutti/e i/le dipendenti	ESRS S1	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Valorizzazione diffusa delle persone in azienda attraverso la promozione di politiche di diversity e inclusion	Lavoratori	Iniziative in ambito DE&I
	ESRS S1	Occupazione sicura- Salari adeguati -Dialogo sociale -Contrattazione collettiva	Favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro creando nuove opportunità di lavoro, la contrattazione collettiva e il dialogo sociale e la creazione di posti di lavoro sul territorio	Lavoratori	Politica di gestione del personale, contrattazione collettiva e dialogo sociale, creazione di posti di lavoro e nuove opportunità di lavoro per i giovani
Garantire l'accesso a strumenti di welfare aziendale e facilitare la conciliazione lavoro/famiglia e la genitorialità	ESRS S1	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Aumento del benessere della persona, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di flessibilità lavorativa (es. smart working) e/o strumenti di congedo per motivi familiari/parentali	Lavoratori	Iniziative di welfare e benessere aziendale

Obiettivo di impatto coerente con policy sostenibilità di Gruppo	ESRS	Tema rilevante	Impatto	Area di impatto BIA	Informazioni di sostenibilità
Garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale	ESRS S1	Salute e sicurezza	Aumento del livello di sicurezza e di benessere per i lavoratori	Lavoratori	Attività a presidio della salute e sicurezza sul lavoro
Promuovere una cultura all'impegno sociale	ESRS S3	Comunità interessate	Contribuzione alle iniziative sociali che favoriscono l'inclusione sociale, il benessere della collettività e la tutela dei diritti.	Comunità	Iniziative per la diffusione di una cultura dell'impegno sociale tra il personale
Promuovere la crescita professionale dei propri dipendenti attraverso adeguate attività formative.	ESRS S1	Formazione e sviluppo delle competenze	Crescita delle competenze dei lavoratori con connesso incremento della soddisfazione degli stessi	Lavoratori	Iniziative di formazione e sviluppo del personale

Nell'ambito dell'evoluzione organizzativa del Gruppo, dal 2024 è stata istituita l'Unità HR Business Partner della Banca in capo alla Divisione People Management della capogruppo. Questa struttura nasce con l'obiettivo di creare un ponte diretto tra la strategia definita dalla Divisione e dalle Direzioni della Capogruppo e il personale della Banca, garantendo una maggiore efficacia alle specifiche esigenze territoriali della Banca, preservandone l'identità e il legame con il tessuto locale, pur integrandola pienamente nelle politiche di Gruppo.

La creazione dell'Unità HR Business Partner della Banca è frutto dell'accentramento presso la Capogruppo del presidio organizzativo in ambito gestione del personale della Banca. Per questa ragione, le azioni di seguito illustrate si riferiscono sia ad attività di Gruppo estese a tutto il personale della Banca, sia ad azioni specifiche sviluppate per valorizzare il personale della Banca.

ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Iniziative in ambito DE&I

La Banca in coerenza con la politica di Gruppo si impegna a promuovere a tutti i livelli un ambiente di lavoro inclusivo, equo e privo di qualsiasi forma di discriminazione. Non ammette alcuna forma di disparità di trattamento nei confronti di alcun individuo. Garantisce inoltre l'assenza di discriminazioni nel recruiting, nell'assunzione, nella formazione e nella gestione del rapporto di lavoro sotto ogni profilo, come previsto dalla Policy "Diversity, Equity & Inclusion" di Gruppo nonché dal Codice Etico e di comportamento.

La Banca riconosce l'importanza di un'organizzazione diversificata e garantisce che tutte le persone abbiano pari opportunità nello sviluppo delle proprie carriere e che possano esprimere liberamente le loro caratteristiche individuali senza alcuna discriminazione riguardante la razza e l'origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, nonché qualsiasi altra forma di caratteristica individuale.

L'approccio della Banca è orientato al pieno rispetto dei diritti umani, all'attenzione alle pari dignità e pari opportunità, all'equità e non discriminazione, alla libertà di espressione e alla trasparenza.

Le politiche di DE&I sono alla base di tutte le politiche che il Gruppo adotta per la gestione del personale e si integrano all'interno del framework normativo complessivo del Gruppo, con particolare riferimento ai seguenti documenti:

- ✓ Codice Etico del Gruppo;
- ✓ Policy di Sostenibilità di Gruppo;
- ✓ Regolamento Politiche e prassi di remunerazione della Banca.

Alla fine del 2025 il Gruppo ha ottenuto la certificazione di Parità di Genere secondo la norma UNI/PdR 125:2022. La certificazione comprende le tre società del Gruppo tra cui anche la Banca. L'ottenimento della Certificazione di Parità di Genere nel 2025 rappresenta per il Gruppo un traguardo strategico di grande rilevanza. Tale riconoscimento non solo attesta la conformità alle normative e agli standard nazionali in materia di parità, ma rafforza la reputazione del Gruppo come datore di lavoro responsabile e inclusivo. Questo risultato conferma l'impegno del Gruppo nel creare valore condiviso e nel promuovere una cultura aziendale orientata alla responsabilità sociale. Tale certificazione include anche strumenti di ascolto e survey periodiche sul tema delle molestie e delle discriminazioni, garantendo un presidio attivo e verificabile per la prevenzione e la gestione di eventuali comportamenti non conformi. Inoltre, il Gruppo raccoglie regolarmente feedback dai collaboratori e utilizza strumenti di analisi qualitativa e quantitativa per individuare aree di miglioramento, assicurando così un approccio dinamico e orientato al miglioramento continuo.

Il Gruppo ha implementato azioni specifiche per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione in linea con quanto definito dalla policy Diversity, Equity & Inclusion adottata e dal Piano Strategico per la Parità di Genere approvato dal Comitato Risorse. Tale Piano, parte integrante del Sistema di Gestione certificato UNI/PdR 125:2022, definisce obiettivi misurabili e KPI per garantire trasparenza, monitoraggio e miglioramento continuo delle politiche DE&I. Tale certificazione include anche strumenti di ascolto e survey periodiche sul tema delle molestie e delle discriminazioni, garantendo un presidio attivo e verificabile per la prevenzione e la gestione di eventuali comportamenti non conformi.

Sono stati definiti dei presidi per garantire nel continuo un processo di selezione, valutazione e promozione basati su criteri oggettivi e trasparenti così che nessun criterio soggettivo (etnia, lingua, religione, genere, orientamento sessuale, origine nazionale, età, disabilità, opinione politica, stato civile ecc.) possa impattare sulla selezione e lo sviluppo delle carriere delle persone.

In particolare, il Gruppo ha adottato delle politiche interne per eliminare il glass ceiling, ossia quegli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice. Viene infatti verificato che i percorsi di sviluppo vengano attivati in maniera paritario tra uomo e donna.

L'impegno del Gruppo nella promozione della diversità si concretizza anche attraverso partnership strategiche. Il Gruppo aderisce alla "Carta Donne in banca" dell'ABI e collabora attivamente con "Valore D", network che unisce oltre 350 imprese italiane impegnate nella promozione dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere nel mondo professionale. Grazie a queste partnership sono proseguite anche nell'anno 2025 diverse iniziative formative ed informative (cd. "talks") sui temi di "Diversity Equality & Inclusion" che hanno coinvolto un'elevata numerica di collaboratrici e collaboratori, con la finalità di favorire l'adozione di azioni e misure per promuovere il rispetto e l'integrazione tra le persone, al fine di sviluppare un approccio culturale funzionale ad un ambiente di lavoro inclusivo. A livello formativo si è puntato molto sul promuovere la cultura DE&I a livello manageriale: sono stati infatti organizzati diversi workshop tematici per i manager del Gruppo finalizzati a comprendere le ragioni per cui è utile promuovere la diversità in un gruppo di lavoro e fornire gli strumenti per valorizzarla nel miglior modo possibile.

La parità di genere è stata promossa anche con diverse iniziative di sensibilizzazione: sia mediante pubblicazioni di informative nella intranet aziendale, sia con la fruizione del corso online "La parità di genere nel Gruppo Sparkasse" sviluppato con l'obiettivo di fornire una panoramica sugli impegni e le azioni adottate

dal Gruppo al fine di promuovere la parità di genere a tutti i livelli aziendali e assegnato a tutti i nuovi assunti.

La maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne (cosiddetta child penalty). Per questo il Gruppo ha avviato delle azioni di sensibilizzazione finalizzate a promuovere un maggior utilizzo dei congedi di congedo parentale da parte degli uomini e ha proseguito nell'erogazione di percorsi di formazione dal titolo "Back to Work!" con l'obiettivo di facilitare il rientro lavorativo sensibilizzando i partecipanti alla corretta distribuzione dei carichi di lavoro familiari.

Il Gruppo è, infine, costantemente impegnato nel sostenere le persone appartenenti alle categorie protette. In entrambe le Banche, sono comprese presenti collaboratori appartenenti persone alle categorie protette perfettamente integrati all'interno dei team di cui fanno parte e assegnatari di attività e mansioni adatte alle loro capacità e attitudini, nei termini previsti dalle normative vigenti. Sono inoltre in essere specifiche Convenzioni di Programma che prevedono un piano di assunzione, in quest'ottica, entrambe le banche hanno stipulato con le relative istituzioni un Accordo che prevede un Programma d'assunzione per la copertura graduale della quota d'obbligo prevista dalla normativa vigente.

Il Gruppo utilizza metriche quali-quantitative al fine di verificare l'efficacia delle proprie azioni e presidiare quanto di competenza. Predisponde dei report periodici che vengono condivisi con il management e con i Comitati di riferimento.

Il Gruppo monitora e rendiconta la composizione della forza lavoro rispetto alle diverse dimensioni della diversità, inclusi genere, età, background culturale e altre caratteristiche con cadenza almeno annuale. Il monitoraggio avviene anche compilando annualmente l'Inclusion Impact Index che consente di misurare

gli effetti delle azioni avviate per promuovere la Diversità, l'Equità e l'Inclusione. È costituito da due parti: una sezione quantitativa che restituisce un'analisi sulla parità di genere e generazionale dell'organizzazione, e una sezione qualitativa che raccoglie il posizionamento dell'azienda sull'inclusione a 360°, analizzando le politiche dell'organizzazione rispetto a sei aspetti di diversità. L'Inclusion Impact Index permette di comprendere come il Gruppo si posiziona rispetto ad altri player nazionali.

Viene misurato con cadenza annuale il pay gap così da verificarne l'andamento e capire se necessario adottare azioni correttive per garantire l'equità retributiva a tutti i livelli. Il Gruppo adotta infatti un approccio strutturato per garantire l'equità retributiva tra i generi, implementando un sistema di monitoraggio continuativo basato su indicatori specifici, concentrandosi soprattutto sul Gender Equity Pay Gap ossia assicurando che vi sia parità salariale in base all'assegnazione di responsabilità e mansioni.

Obiettivo 2026: predisposizione di una guida linguistica inclusiva per la comunicazione interna.

Metriche

Distribuzione di genere e in numero e in percentuale

Qualifica	31/12/2025				
	Genere (in numero)			Genere in %	
	M	F	TOT	M	F
Dirigenti	4	1	5	80%	20%
Quadri Direttivi 3L e 4L	92	22	114	81%	19%
Aree Professionali	211	256	467	45%	55%
Totale	307	279	586	52%	48%

Distribuzione dei dipendenti per fascia di età e genere

Dipendenti (numero)	31/12/2025		
	Uomini	Donne	Totale
Fasce di età			
<30	23	26	49
30-50	134	151	285
>50	150	102	252
Totale	307	279	586

Distribuzione dei dipendenti per fascia di età e genere in percentuale

Dipendenti (numero) in percentuale	31/12/2025		
	Uomini	Donne	Totale
Fasce di età			
<30	4%	4%	8%
30-50	23%	26%	49%
>50	26%	17%	43%
Totale	52%	48%	100%

Numero totale e percentuale di dipendenti con disabilità* presenti tra i dipendenti

Genere	Numero	In % sul totale dei dipendenti
Uomo	14	4,56%
Donna	24	8,60%
Totale	38	6,48%

(*Nel conteggio sono state inserite persone con una disabilità minima del 60% e riconosciute come assunzione obbligatoria di persona con disabilità)

Divario retributivo di genere*, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei dipendenti di sesso maschile suddiviso per qualifica

Qualifica	2024
Dirigenti	23,57%
Quadri Direttivi	12,74%
Quadri Direttivi-livello1	2,21%
Quadri Direttivi-livello2	2,40%
Quadri Direttivi-livello3	0,56%
Quadri Direttivi-livello4	9,84%
Aree professionali	5,00%
Livello Unico	-3,55%
Aree professionali-livello1	0,53%
Aree professionali-livello2	1,36%
Aree professionali-livello3	5,40%
Aree professionali-livello4	6,56%

(*Da leggersi: il divario retributivo medio tra un quadro direttivo di 3° liv. di sesso maschile e di sesso femminile è pari allo 0,56%)

Rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti*

Rapporto	2025
Rapporto tra la retribuzione totale annua della figura più retribuita e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti	3,68

(*Al denominatore del rapporto non viene considerata la figura più retribuita)

Episodi di discriminazione, denunce e incidenti in materia di diritti umani

Nell'arco del 2025 non sono pervenute denunce o segnalazioni riguardanti episodi di discriminazione (siano queste di genere o di qualsiasi altra forma), violazione dei diritti umani o azioni atte a violare l'integrità della persona né attraverso i canali predisposti, né per vie informali. L'azienda ha mantenuto attivo il sistema di whistleblowing e i canali di segnalazione dedicati alle possibili violazioni dei diritti umani, garantendo riservatezza e protezione contro eventuali ritorsioni per tutti i dipendenti e le parti interessate.

Contribuisce a:



ESRS S1 – Occupazione sicura, salari adeguati, dialogo sociale e contrattazione collettiva

Politica di gestione del personale, contrattazione collettiva e dialogo

Il Gruppo Sparkasse ritiene che le risorse umane costituiscano un'essenziale bene aziendale, il cui sviluppo rappresenta un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. I dipendenti sono la forza motrice del Gruppo e rappresentano il vero vantaggio competitivo e produttivo.

La strategia di gestione del personale del Gruppo si fonda su tre pilastri fondamentali: il rispetto rigoroso della normativa, l'ascolto attivo dei dipendenti e la promozione di una cultura partecipativa che consenta a ciascuno di contribuire attivamente alla revisione e al miglioramento dei processi di gestione.

Il Gruppo Sparkasse garantisce un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, in linea con i più elevati standard etici e normativi. A tal fine, adotta e rispetta una serie di policy e linee guida che tutelano i diritti dei lavoratori, promuovono il benessere aziendale, favoriscono la crescita professionale e garantiscono il dialogo sociale.

In particolare, il Gruppo aderisce ai principi sanciti nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite e nelle Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative Convenzioni con particolare attenzione alla libertà di associazione, alla parità di trattamento e alla lotta contro il lavoro forzato e minorile con l'intento di garantire l'integrità della Persona nella sua sfera fisica, intesa come incolumità, libertà e personalità individuale, e in quella psichica, intesa come integrità morale e sociale. L'impegno del Gruppo è stato rafforzato attraverso l'adozione della il Codice Etico e di Comportamento (aggiornato nel 2025 al fine di recepire i nuovi valori del Gruppo) , la Policy "Diversity, Equity & Inclusion" e la Policy "Diritti Umani".

Il Gruppo promuove attivamente un clima di ascolto e dialogo, che va ben oltre la mera osservanza normativa. Si impegna a favorire la Comunicazione aperta con i lavoratori e le rappresentanze sindacali; a promuovere un feedback continuo e incoraggiare la partecipazione attiva a tutti i processi legati al personale.

Il Gruppo, anche nel rispetto della normativa e degli accordi applicabili in materia, prevede modalità di coinvolgimento e di informazione dei rappresentanti dei lavoratori sui relativi tavoli di trattativa, con la finalità di stipulare accordi mirati ad introdurre

nuove misure e politiche di gestione del personale, migliorati-ve rispetto alle previsioni del CCNL di settore. Parallelamente, il confronto regolare e costante con i rappresentanti dei lavoratori permette di comprendere ed intervenire su specifiche situazioni di lavoratori particolarmente vulnerabili.

I rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti inoltre, oltre ad una rappresentanza di dipendenti, nei cd. tavoli territoriali istituiti con la finalità di proporre e discutere l'introduzione di misure volte ad agevolare la conciliazione della vita privata con la vita lavorativa dei dipendenti del Gruppo. Tale iniziativa ha portato all'ottenimento della Certificazione "Audit Famiglia & Lavoro" rilasciata dalla Provincia autonoma di Bolzano. Pur trattandosi di una certificazione formalmente riferita alla sola Provincia di Bolzano, il Gruppo ha scelto volontariamente di estendere a tutte le proprie società le azioni e le misure previste dal relativo piano, adottandole come standard organizzativo trasversale per l'intero perimetro aziendale.

Obiettivo 2026: Mantenere la percentuale di nuove assunzioni di giovani under 25 almeno pari al 20%.

Creazioni di nuovi posti del lavoro sul territorio e nuove opportunità di lavoro per i giovani

In quanto Banca per il territorio siamo attenti alla creazione di nuovi posti di lavoro sul territorio con l'obiettivo di favorire lo sviluppo e il benessere della comunità. In particolare, offriamo nuove opportunità professionali per i giovani.

In quest'ottica, la Banca partecipa ad alcune iniziative con le Università del territorio per offrire a studenti e laureati l'opportunità di entrare in contatto con il mondo del lavoro. Eventi che facilitano l'incontro tra domanda e offerta occupazionale. Nel corso del 2024 la Banca ha partecipato e contribuito alle seguenti eventi:

✓ **8 ottobre:** il Mercoledì del Placement organizzato dal Dipar-

timento di Scienze giuridiche dell'Università di Udine negli spazi in cui sono state presentate una cinquantina di opportunità lavorative per laureati e studenti di area giuridica proposte da dieci aziende e studi professionali del territorio e nazionali;

✓ **15 novembre:** la Fiera del Lavoro FVG; un evento organizzato da ALIG (Associazione Laureati in Ingegneria Gestionale) presso il Teatro Giovanni da Udine che ha offerto ai partecipanti l'opportunità di incontrare 74 organizzazioni per oltre 970 posizioni aperte.

La Banca si distingue per la forte connessione con il territorio e con la comunità locale. La maggior parte dei nostri manager proviene dalle realtà locali, una scelta che conferma il nostro impegno verso l'inclusività e il sostegno dell'economia locale. Ogni manager porta con sé una profonda conoscenza delle dinamiche regionali, delle esigenze specifiche dei clienti e delle risorse uniche del territorio. Questa struttura manageriale non solo permette alla Banca di comprendere appieno le sfide e le opportunità del mercato locale, ma consente alla stessa di stabilire relazioni più strette ed autentiche con i dipendenti, clienti e partner.

Numero e percentuale di manager* dalla comunità locale

Area geografica	31/12/2025					
	Uomini			Donne		
	n. senior manager rientranti nella comunità locale	n. tot. senior manager	% rispetto al tot. dei senior manager	n. senior manager rientranti nella comunità locale	n. tot. senior manager	% rispetto al tot. dei senior manager
Friuli Venezia Giulia	71	75	95%	16	21	76%
Veneto	18	21	86%	2	2	100%
Totale	89	96	93%	18	23	78%

(*Per manager si comprende dirigenti, quadri direttivi di 4° e 3° livello)

Numero assunzioni per qualifica e area geografica

Provincia	Numero di Assunzioni nel periodo 2025			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale
Friuli Venezia Giulia	0	5	17	22
Veneto	0	12	5	17
Totale	0	17	22	39

Numero assunzioni per qualifica e fascia di età

Fasce di Età	Numero di Assunzioni nel periodo 2025			
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Totale
<30	0	0	17	17
30-50	0	9	4	13
>50	0	8	1	9
Totale	0	31	41	39

ESRS S1 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Iniziative di welfare e benessere aziendale

L'equilibrio tra vita professionale e vita privata rappresenta un pilastro fondamentale nella gestione del personale del Gruppo che si traduce in un impegno reale e tangibile verso la sostenibilità e il benessere dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici integrato nei processi aziendali.

Nel 2025, l'istituzione della nuova Unità Welfare & Wellbeing, ha rafforzato questo orientamento dando ulteriore risalto e importanza al tema del benessere delle persone e alle politiche di welfare e ha consolidato l'impegno del Gruppo verso una cultura aziendale orientata alla cura e alla valorizzazione dei collaboratori.

In continuità con il Progetto Valori 2024, che ha messo in luce il Valore alla Persona, è stata inoltre creata una Community aziendale del Gruppo, con lo scopo di valorizzare le peculiarità di ciascuno e dare voce alle proposte dei singoli e dei vari gruppi di interesse, favorendo la partecipazione attiva e la condivisione di idee.

Per tutti i collaboratori del Gruppo, compatibilmente con le specifiche esigenze organizzative, è previsto un orario flessibile e la possibilità di svolgere la propria prestazione in modalità agile (cd. Smart Working). In particolare, il personale addetto agli uffici centrali può lavorare in modalità agile fino a 10 giorni al mese, mentre per chi opera nella rete di filiali, è previsto un numero massimo di 16 giornate da dedicare principalmente ad attività formative. A partire da gennaio 2025 è entrato in vigore il nuovo accordo sullo smart working, valido fino al 31 dicembre 2026. In continuità con il precedente, introduce una novità significativa: la possibilità di svolgere la propria attività in modalità agile per un massimo di 5

giorni consecutivi, rispetto ai 3 giorni previsti dal vecchio accordo, offrendo così una maggiore flessibilità ai collaboratori.

In aggiunta a questo importante strumento di flessibilità, sono stati realizzati dei webinar dedicati alla tematica del Time Management e un progetto più ampio sulla "Conciliazione Work-Life Balance" con l'obiettivo specifico di fornire ai collaboratori le competenze necessarie per gestire al meglio il tempo e le sfide che la vita quotidiana professionale e privata presenta. Inoltre, sono stati realizzati specifici percorsi formativi ad hoc per i Responsabili, con un focus sulla conciliazione vita lavorativa e vita privata, sulla gestione dei team in smart working e sulla valorizzazione della diversità.

Sul fronte della solidarietà, la Banca del Tempo Solidale (attiva dal 2023), consente di donare ferie, permessi e ore accumulate nella banca delle ore ai colleghi che hanno esaurito le possibilità di assenza, ma che necessitano di tempo per affrontare imprevisti personali o familiari urgenti. Da parte sua la Banca contribuisce con una dotazione pari ad una volta e mezza il totale delle ore che vengono versate dal persoll mutuo aiuto non solo offre un supporto concreto a chi ne ha bisogno, ma rafforza il senso di appartenenza e coesione all'interno della comunità aziendale, creando un ambiente di lavoro più inclusivo, empatico e sostenibile.

Nella convinzione che il benessere passi anche attraverso un ambiente di lavoro sano e positivo, sono state messe a terra ulteriori azioni improntate alla cura ed il benessere psico-fisico delle persone. Per quanto riguarda il benessere e la salute mentale delle persone, è stato attivato un servizio di consulenza specializzato, l'Employee Assistance Program (EAP), che offre una consulenza specializzata di tipo psicologico, legale, fiscale e socio-assistenziale con l'ausilio ed il supporto di professionisti qualificati.

Per rispondere alle esigenze legate alle famiglie, il Gruppo ha provveduto a convenzionare una serie di Strutture che offrono

servizi di assistenza e cura dei figli nei mesi estivi di sospensione dell'attività scolastica. Nel 2025 è stata introdotta una convenzione con tariffe agevolate per i collaboratori che assistono persone non autosufficienti, offrendo un supporto concreto in situazioni di fragilità. Queste misure si inseriscono in un piano più ampio che mira a ridurre le disparità di genere legate ai carichi di cura, favorendo un equilibrio reale tra vita privata e professionale. Una serie di webinar dedicati al supporto per la cura di anziani e familiari con disabilità puntano invece a sensibilizzare e supportare le persone con riferimento a tutto il mondo del caregiving.

Inoltre, al fine di celebrare i successi delle persone e rafforzare il senso di comunità, prosegue il programma di borse di studio per i figli dei dipendenti che si sono distinti per il loro impegno e per i risultati ottenuti.

La Banca, in linea con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, offre ai propri dipendenti un sistema di assistenza sanitaria integrativa con lo scopo di garantire una copertura delle spese mediche sostenute. I beneficiari dell'assistenza sanitaria sono i dipendenti del Gruppo con contratto a tempo indeterminato, i dipendenti che accedono a prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di categoria e i loro familiari fiscalmente a carico. Sono previste casistiche, modalità e prestazioni specifiche anche per familiari non fiscalmente a carico, come il coniuge, il convivente more uxorio, i figli e altri familiari presenti nel medesimo stato di famiglia. Sono inoltre previste prestazioni straordinarie come la Long Term Care in caso di disabilità temporanea o permanente derivante da infortunio e la copertura delle visite specialistiche a seguito di controlli periodici.

La comunicazione rappresenta, infine, un pilastro fondamentale che, unitamente alle azioni sopra descritte, consente di garantire ai collaboratori di essere informati rispetto le varie iniziative proposte. Canale di comunicazione e informazione dedicato ai collaboratori è l'Intranet aziendale rendendo più facile trovare le informazioni e i servizi rivolti ai collaboratori.

Il successo di tali politiche di conciliazione e inclusione è misurato in modo concreto e trasparente attraverso un sistema di monitoraggio basato su indicatori chiave (KPI) che consentono di valutare l'impatto delle iniziative intraprese e di orientare le scelte future. Questo approccio, in linea con la Prassi UNI/PdR 125:2022, integra le dimensioni del work-life balance con quelle della parità di genere e del benessere organizzativo.

Tra le aree di misurazione prioritarie:

- ✓ **Orario di lavoro e carriera:** si monitorano le promozioni a posizioni apicali per chi lavora in part-time, l'andamento delle richieste di trasformazione del contratto e la diffusione dello smart working, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di crescita. In parallelo, viene rilevata la fruizione del congedo di paternità e parentale, per favorire una distribuzione più equa dei carichi di cura.
- ✓ **Organizzazione del lavoro:** si valutano le iniziative di team building, il grado di collaborazione tra aree aziendali e l'efficacia dei referenti HR territoriali, anche attraverso feedback qualitativi. Indicatori aggiuntivi includono il tasso di turnover, in particolare tra chi ha responsabilità familiari, e il numero di riconoscimenti per la fedeltà aziendale.
- ✓ **Luogo di lavoro:** si analizza l'utilizzo degli spazi break attrezzati e la loro capacità di rispondere alle esigenze di socialità e riduzione dei tempi di spostamento.
- ✓ **Comunicazione e cultura inclusiva:** si monitora la diffusione della Policy Diversity, Equity & Inclusion, la partecipazione alle iniziative di sensibilizzazione su parità di genere, genitorialità e caregiving, e l'engagement nella Community aziendale.
- ✓ **Management:** si rileva il coinvolgimento nei programmi di leadership inclusiva (Manager as Coach), corsi su burnout, parità di genere e caregiving, con attenzione al supporto attivo alle carriere femminili.
- ✓ **Welfare e servizi alla famiglia:** si misura il tasso di utilizzo delle convenzioni per servizi di cura (doposcuola, baby-sitting, centri estivi), dei servizi di assistenza per familiari non autosufficienti e delle iniziative di volontariato aziendale. Si

monitora inoltre la fruizione dei servizi di consulenza psicologica e socio-assistenziale.

Queste metriche consentono di valutare l'efficacia delle azioni intraprese e introdurre eventuali correttivi, garantire trasparenza verso la Direzione e i Comitati interni e attrarre e trattenere talenti, promuovendo una cultura inclusiva e rispettosa delle esigenze individuali.

L'analisi dei dati, aggiornata periodicamente, sarà la base per il reporting interno e per il miglioramento continuo delle politiche di conciliazione e parità di genere.

Congedo parentale

Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, e relativa ripartizione per genere.

Congedo parentale	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	279	307	586
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo	9	1	10
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi	3,23%	0,33%	1,71%

Obiettivo 2026: effettuare una raccolta di informazioni quantitative e qualitative per la misurazione del clima aziendale su almeno due dei seguenti temi: soddisfazione, benessere, appartenenza, sentirsi coinvolti, essere coinvolti e sicurezza psicologica.

Contribuisce a:



Indicatore BES Lavoro e conciliazione tempi di vita: 3.13 soddisfazione per il lavoro svolto

ESRS S1 – Salute e sicurezza sul lavoro

Attività a presidio della salute e sicurezza sul lavoro

La Banca considera l'integrità fisica delle proprie risorse un valore inalienabile ed opera nel pieno rispetto della dignità umana impegnandosi ad assicurare condizioni di lavoro in un ambiente sano e sicuro nel rispetto dell'ambiente e in conformità a tutte le normative a protezione della sicurezza del lavoratore e dell'ambiente.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro aziendale (di seguito SGSL) è fondato sul totale rispetto delle normative cogenti in materia e orientato al miglioramento continuo e alla conservazione dell'integrità fisica e morale dei lavoratori e degli utenti per raggiungere sempre più elevati standard di salute e sicurezza, livelli ergonomici diffusi e clima di lavoro ottimale.

A tal fine la Banca si impegna ad integrare la sicurezza nelle decisioni strategiche eliminando i pericoli e garantendo ambienti salubri.

L'applicazione del sistema gestionale già in essere presso la capogruppo, ha permesso alla Banca, nel settembre 2025, di ottenere la certificazione ISO 45001. Nell'ottica di un miglioramento continuo alla base del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la banca si impegna a:

- ✓ Integrare gli aspetti di sicurezza in tutte le decisioni strategiche
- ✓ Garantire condizioni di lavoro sicure e salubri per prevenire infortuni e malattie professionali
- ✓ Eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la sicurezza
- ✓ Consultare e coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti
- ✓ Sensibilizzare e formare il personale sulle tematiche di sicurezza
- ✓ Migliorare continuamente le prestazioni in materia di sicurezza

- ✓ Rispettare la legislazione applicabile e gli altri requisiti sottoscritti

La politica adottata dal Gruppo in materia di salute e sicurezza è stata delineata tenendo conto dei seguenti principi:

- ✓ perseguire la tutela della salute ed integrità psicofisica dei lavoratori facendo propria la definizione della salute data dalla Organizzazione Mondiale della Sanità, che integra tale concetto con quello di benessere del lavoratore, attraverso la predisposizione di spazi di lavoro, attrezzature e processi di elevata qualità;
- ✓ perseguire, sulla base di quanto prescritto dall'art. 28 del D. Lgs. 106/09, la valutazione sia dei "fattori di rischio" che delle "condizioni di rischio";
- ✓ perseguire un "principio di precauzione" sulla base di quanto prescritto dall'art. 15 del D. Lgs. 81/08, e dall'art. 2087 del Codice civile, mirando alla predisposizione di misure aziendali volte a migliorare il "benessere" dei lavoratori al di là delle previsioni normative.

Le singole società del Gruppo esplicitano chiaramente e rendono noti mediante sia i regolamenti interni in materia di sicurezza sul lavoro sia con la formazione e divulgazione delle procedure esistenti, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, lo stesso Modello di prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, di cui il Codice Etico di Gruppo ne è parte integrante, prevede misure aziendali per la prevenzione dei reati contro la personalità individuale nonché dei reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Sotto il profilo organizzativo il Datore di Lavoro Delegato coordina e presidia l'efficacia dei processi con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), del Medico Com-

petente e degli 8 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La struttura operativa è rafforzata da una rete capillare di dipendenti formati per compiti speciali, tra cui addetti all'antincendio, al primo soccorso e referenti per la sicurezza fisica attivi anche fuori dall'orario di lavoro. Una formazione specifica e continua è garantita a tutte le figure coinvolte ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Le verifiche periodiche effettuate nel 2025 in tutte le sedi operative hanno confermato l'assenza di situazioni di pericolo, attestando l'alto livello di sicurezza garantito a tutti i collaboratori.

Metriche

In totale, per la Banca operano circa 132 addetti all'antincendio, 120 addetti al primo soccorso, che rappresentano circa il 26% del personale. Sono inoltre presenti circa 35 referenti per la sicurezza fisica.

Oltre a quanto sopra descritto in materia di sicurezza fisica e sul lavoro, grande attenzione è posta riguardo all'aggiornamento della formazione svolta in modo efficace ed avvincente, utilizzando anche la metodologia on-line. Nel 2025 per la Banca sono state erogate 1.570,5 ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per un totale di 225 partecipanti, numerose quindi le edizioni formative svolte in aula e on-line.

Nel 2025 i medici competenti hanno svolto per la Banca 82 visite mediche (40 per il personale femminile e 42 per quello maschile) e 6 sopralluoghi sanitari nelle sedi operative.

Il 100% di tutti i dipendenti è coperto dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro basato.

Il numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro è pari a zero. Il numero di decessi dovuti a infortuni e/o a malattie legate al lavoro

legati al lavoro è pari a zero. Non risultano malattie professionali registrate dai medici competenti. Nel 2025 il numero di infortuni della Banca risulta essere pari a 5: n. 1 infortunio sul luogo di lavoro e n. 4 infortuni in itinere.

Obiettivo 2026: predisporre adeguata attività di formazione al personale dipendente al fine di aumentare la consapevolezza sulle norme per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Contribuisce a:



ESRS S3 – Comunità interessate

Iniziativa per la diffusione di una cultura dell'impegno sociale tra il personale

L'impegno sociale rappresenta un valore fondamentale per il benessere della comunità e per la crescita delle organizzazioni. Per questo il Gruppo coinvolge attivamente il proprio personale in iniziative che generano un impatto tangibile nella comunità.

Un esempio virtuoso è il progetto ZeroCarta: i clienti della Banca che scelgono l'opzione ZeroCarta si impegnano ad utilizzare per la gestione del conto i canali digitali messi a disposizione della Banca e accettano che i relativi documenti contabili e contrattuali vengano messi a disposizione in formato digitale mediante i canali di internet banking. Nel caso in cui il cliente richieda la produzione ed invio dell'estratto conto e di altre comunicazioni in formato cartaceo, il 50% dei costi che gli vengono addebitati confluisce in un plafond "Green" che la Banca verserà in favore

di uno o più progetti per la salvaguardia ambientale sul territorio locale. La candidatura e la selezione dei progetti a cui destinare ogni anno il plafond avviene attraverso il coinvolgimento del personale della Banca che può segnalare i progetti da candidare e votare i progetti candidati, con l'obiettivo di rafforzare il legame con il territorio e generare un impatto positivo.

Nel 2025, su 6 progetti ambientali segnalati e a seguito delle votazioni del personale del Gruppo, sono stati selezionati 3 progetti (534 voti rispetto ai 455 dell'edizione precedente) assegnatari di un contributo complessivo di 32 mila euro. Una comunicazione dell'esito dell'iniziativa è stata inviata a tutti i clienti che hanno scelto il conto corrente nella versione "ZeroCarta".

In ottica di sviluppo della comunità e nel contesto della strategia di sostenibilità, nel 2025 il Gruppo ha avviato l'iniziativa di volontariato aziendale: tutti i dipendenti dispongono di una giornata di volontariato retribuita, che possono dedicare ad attività presso enti o associazioni iscritte al RUNTS, oppure nell'ambito di progetti sociali promossi dal Gruppo Sparkasse e/o dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Bolzano. Questo strumento consente ai collaboratori di mettere a disposizione tempo e competenze per sostenere cause sociali e promuovere la coesione territoriale.

L'adesione a questa iniziativa non solo incentiva la cultura della solidarietà, ma favorisce anche un modello di crescita sostenibile, in cui il Gruppo diventa un punto di riferimento per il benessere collettivo, creando valore condiviso, migliorando l'impatto sociale della nostra organizzazione e rafforzando la fiducia degli stakeholder.

Obiettivo 2026: registrare l'utilizzo delle prime ore di volontariato aziendale.

ESRS S1 – Formazione e sviluppo delle competenze

Iniziative di formazione e sviluppo del personale

Il Gruppo riconosce nella formazione e nello sviluppo delle competenze un pilastro strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e la creazione di valore sostenibile.

Una formazione adeguata rappresenta un motore di trasformazione che potenzia le performance individuali e collettive, migliora l'efficacia organizzativa, rafforza l'engagement e diffonde la cultura aziendale in linea con la Policy Sostenibilità, il Piano ESG, il Piano Industriale "Horizon 2026" e la Policy Diversity, Equity & Inclusion.

L'impatto positivo si estende anche ai clienti del Gruppo, che beneficiano di servizi caratterizzati da standard professionali elevati, una maggiore attenzione alla prevenzione dei rischi e un approccio responsabile. In questo modo, la qualità del servizio offerto diventa una naturale espressione dell'impegno e della competenza del personale, rafforzando la fiducia e la relazione con il cliente.

Centrale è l'adozione di sistemi di valutazione trasparenti e percorsi di crescita professionale ben strutturati, con l'obiettivo di valorizzare al massimo il talento e il potenziale di ognuno.

Tutte le attività di formazione e sviluppo vengono realizzate nel Gruppo con l'obiettivo di:

- promuovere iniziative formative e progetti di sviluppo in linea con le richieste del Piano Industriale;
- organizzare un programma formativo di qualità in linea con

Valori del Gruppo e con le esigenze espresse dalle Direzioni del Gruppo;

- rispondere ai cambiamenti normativi tutelando il personale e il Gruppo dalla commissione, anche inconsapevole, di atti riconducibili a fattispecie di reato;
- attivare partnership e rapporti esclusivamente con società di consulenza e formazione capaci di garantire interventi formativi e di sviluppo personalizzati, efficaci e di alta qualità;
- valorizzare e sviluppare le competenze delle Persone in attuazione della Policy Sostenibilità e della Policy Diversity, Equity & Inclusion del Gruppo;
- ottimizzare il servizio erogato attraverso un continuo monitoraggio ed efficientamento del processo.

Le iniziative di formazione e sviluppo del Gruppo sono pienamente allineate ai principi e alla policy di Sostenibilità, con un focus sulla trasparenza, sulla misurazione degli impatti e sulla creazione di valore condiviso per gli stakeholder. Inoltre, dal 2021 è in vigore il Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 9001:2015 per i servizi di formazione, al fine di promuovere il miglioramento continuo della qualità dei prodotti/servizi offerti e della soddisfazione del cliente, coerentemente con il contesto in cui opera il Gruppo Sparkasse. Il SGQ è esteso a tutte le attività di progettazione ed erogazione di corsi e percorsi formativi ed è lo strumento attraverso il quale viene assicurato il soddisfacimento dei fabbisogni formativi del personale, coerentemente con le esigenze e le strategie aziendali, sulla base delle indicazioni fornite dalle funzioni aziendali competenti in materia, in un'ottica di miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

Nel 2025, l'Unità Learning & Development ha l'offerta integrando formazione normativa, specialistica, sviluppo della leadership, cultura ESG e innovazione digitale. Il disegno complessivo ha mirato a consolidare la capacità del Gruppo di affrontare la trasformazione del settore, promuovendo al tempo stesso benessere organizzativo, inclusione e presidio dei rischi.

L'offerta formativa ha riguardato diverse aree tematiche, che sono state trattate tramite corsi online, corsi in aula erogati da formatori interni e/o da docenti esterni, corsi "blended", percorsi di coaching individuali, team building, corsi esterni altamente specialistici.

Per i nuovi assunti vengono organizzati percorsi di onboarding e training on the job che mirano ad accogliere e accompagnare le persone facilitando l'acquisizione di autonomia, dei Valori del Gruppo e delle sue caratteristiche, favorendo l'inserimento in team e sviluppando il senso di appartenenza all'azienda.

Lo sviluppo delle competenze avviene anche grazie ad un processo di feedback strutturato che consiste in un importante tassello per la corretta gestione del personale. Il colloquio annuale di valutazione rappresenta un momento fondamentale per lo sviluppo e per la crescita della risorsa stessa e consente di far emergere particolari fabbisogni formativi.

Inoltre, nel 2025 il Gruppo ha avviato un articolato progetto di mappatura delle competenze rientrate nell'ambito del programma "Skills-Powered Organization". Questo progetto rappresenta un assetto strutturato per fornire una visione integrata delle responsabilità professionali indipendentemente dalla struttura organizzativa. Definendo i principali ruoli professionali presenti all'interno del Gruppo, come aggregazione di capacità, competenze e livelli di responsabilità comuni, il modello permetterà la definizione di piani formativi ad hoc, con conseguenti identificazione di fabbisogni formativi specifici per ruolo e funzione, favorendo percorsi di sviluppo mirati e coerenti con le strategie aziendali.

Formazione per una cultura diffusa della sostenibilità

La cultura della sostenibilità è al centro dell'identità del Gruppo. Nel corso dell'anno sono stati erogati workshop e momenti di sensibilizzazione dedicati alla DE&I, al caregiving al benessere individuale e ai temi legati all'ambito Audit Famiglia & Lavoro. Sono stati inoltre avviate le attività formative propedeutiche all'ottenimento della certificazione UNI PdR 125:2022.

Nel 2025 il percorso di sensibilizzazione sui Valori del Gruppo e sul Patto Comportamentale ha rappresentato una leva essenziale di coesione organizzativa e di allineamento comportamentale, in continuità con quanto avviato nel 2024 e con gli impegni assunti nel Piano ESG. L'intervento è stato progettato per tradurre i principi di responsabilità, integrità, vicinanza al territorio, collaborazione e innovazione in abitudini di lavoro condivise, riconoscibili e misurabili, così da orientare decisioni, relazioni e risultati lungo tutta la catena del valore.

Il percorso ha avuto come obiettivo quello di trasmettere il significato operativo dei valori, nel riconoscere le condotte attese e nel collegare tali condotte ai momenti che contano della vita lavorativa. Questo lavoro ha dato sostanza al Patto Comportamentale, inteso come impegno reciproco tra persone e organizzazione, e ha favorito una narrativa comune che unisce le due banche del Gruppo pur nella diversità dei territori e delle funzioni.

L'azione sulla leadership inclusiva è proseguita con team coaching per i Direttori e le Direttrici di Filiale, e con il completamento del programma "Essere leader del cambiamento" per i Responsabili di Sede, con l'obiettivo di rendere manager e team più pronti nel guidare la transizione e valorizzare le persone. Inoltre, sono state promosse iniziative di social engagement e di educazione finanziaria, in raccordo con il Piano ESG, che hanno rafforzato il legame con i territori e contribuito alla maturazione della

cultura sostenibile all'interno del Gruppo.

Sul piano tecnico, nel 2025 è stato avviato il Master Private sul mondo ESG in collaborazione con l'Associazione Italiana Private Banking. Oltre 40 partecipanti del Gruppo tra Consulenti Private e Consulenti Personal Banking hanno preso parte ad un percorso di oltre 25 ore, formandosi su tematiche quali ESG nell'ambito della consulenza finanziaria, la definizione dei Green e Social Bonds, consentendo l'accesso alla certificazione ESG Advisor.

Inoltre si è concluso il percorso specialistico con il "Centro di Competenza per la Sostenibilità" della Libera Università di Bolzano dedicato ai Referenti ESG del Gruppo l'obiettivo di allinearli sulle novità europee in materia di rendicontazione.

I consulenti del Gruppo hanno partecipato a sessioni formative per promuovere una conoscenza delle novità normative nella gestione del credito sostenibile e uno sviluppo delle conoscenze sull'integrazione dei fattori ESG nei servizi di investimento e nella piattaforma di consulenza interna. Diversi corsi online in materia ESG sono stati inseriti nei percorsi di aggiornamento permanente della Rete.

Obiettivo 2026: 100% del personale dipendente formato in ambito ESG.

Contribuisce a:



Numero totale di ore di formazione suddiviso per genere e per qualifica

Totale ore di formazione suddivise per genere e inquadramento			
Inquadramento	Donna	Uomo	Totale
Dirigente	54,25	151,25	205,90
Quadro	8.330,96	15.631,91	23.962,87
Area Professionale	10.897,00	7.518,10	18.415,10
Totale	19.282,21	23.301,26	42.583,47

Numero medio di ore di formazione suddiviso per genere e per qualifica

Ore di formazione medie suddivise per genere e inquadramento			
Inquadramento	Donna	Uomo	Totale
Dirigente	54,25	37,81	41,10
Quadro	85,89	80,99	82,63
Area Professionale	60,20	68,35	62,35
Totale	69,11	75,90	72,67

Numero totale di ore di formazione su tematiche ESG suddiviso per genere e per qualifica

Totale ore di formazione ambito esg suddivise per genere e inquadramento				
Inquadramento	Donna	Uomo	Totale	In % Sul Totale
Dirigente	11,50	8,50	20,00	10%
Quadro	709,50	1.671,40	2.380,0	10%
Area Professionale	695,65	517,55	1.213,20	7%
Totale	1.416,65	2.197,45	3.614,10	8%

Numero totale di ore di formazione su tematiche DE&I suddivise per genere e per qualifica

Totale ore di formazione ambito de&i suddivise per genere e inquadramento			
Inquadramento	Donna	Uomo	Totale
Dirigente	4,00	8,25	12,25
Quadro	104,25	205,10	309,35
Area Professionale	166,95	91,10	258,05
Totale	275,20	304,45	579,65

Totale dei dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera suddiviso per genere e qualifica

Qualifica	(numeri)			(%) rispetto ai totali per genere		
	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	3	1	4	75%	100%	80%
Quadri	161	71	232	90%	88%	90%
Aree professionali	107	157	264	88%	84%	86%
Totale	271	229	500	88%	82%	85%

Risultati 2025

Azione	Target	Risultato
Formazione per una cultura diffusa sulla sostenibilità	Proseguimento e arricchimento del piano formativo per la diffusione di una cultura sulla sostenibilità rivolto a tutto il personale	Obiettivo raggiunto al 100%: organizzato piano formativo con diverse sessioni di formazione per la diffusione della cultura della sostenibilità tra il personale
Promozione impegno sociale dei dipendenti	Attivazione di un accordo per il volontariato aziendale e monitoraggio delle prime giornate di partecipazione tra i dipendenti	Obiettivo raggiunto al 100%: siglato l'accordo per il volontariato aziendale, definito il relativo regolamento e avviate le attività di comunicazione e monitoraggio.
Salute e sicurezza sul lavoro	Avvio delle attività per l'ottenimento della certificazione ISO 45001	Obiettivo raggiunto al 100%: avviate e concluse le attività con l'ottenimento della certificazione ISO 45001
Diversità, pari opportunità e inclusione	Aggiornamento del regolamento per la selezione del personale con richiamo ai valori dell'inclusività e della territorialità	Obiettivo raggiunto al 100%: aggiornato il regolamento per la selezione del personale con richiamo ai valori dell'inclusività e della territorialità e ottenuta in anticipo la certificazione di parità di genere UNI/PdR 125:2022

Obiettivi 2026

Tema rilevante	Azione	Target
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Introdurre le tematiche di diversità ed inclusione anche nella comunicazione interna	Predisposizione di una guida linguistica inclusiva
Occupazione sicura- Salari adeguati -Dialogo sociale -Contrattazione collettiva	Favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro creando nuove opportunità di lavoro	Mantenere la percentuale di nuove assunzioni di giovani under 25 almeno pari al 20%
Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Aumentare il benessere del personale aziendale, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di flessibilità lavorativa (es. smart working) e/o strumenti di congedo per motivi familiari/parentali	Effettuare una raccolta di informazioni quantitative e qualitative per la misurazione del clima aziendale su almeno due dei seguenti temi: soddisfazione, benessere, appartenenza, sentirsi coinvolti, essere coinvolti e sicurezza psicologica
Salute e sicurezza	Aumentare la consapevolezza sulle norme per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro	Predisporre adeguata attività di formazione al personale dipendente
Comunità interessate	Rendere operativo l'accordo di volontariato aziendale	Registrare le prime ore di volontariato aziendale a supporto di iniziative sociali
Formazione e sviluppo delle competenze	Diffondere una cultura di sostenibilità nel personale dipendente	100% del personale dipendente formato in ambito ESG

– La quarta finalità di beneficio comune - Valore per il pianeta

“Ricerca, adottare, promuovere e incentivare soluzioni e modelli innovativi che tendano alla sistematica riduzione dei consumi e delle emissioni climalteranti, attraverso l'applicazione in azienda e l'agevolazione all'impiego di tecnologie evolute in materia di impatto ambientale per i clienti con l'obiettivo di promuovere l'utilizzo responsabile delle risorse al fine di preservarle per le generazioni future”

La Banca è consapevole della propria responsabilità ambientale che deriva sia dalla propria attività aziendale diretta, sia dai comportamenti degli attori con cui interagisce lungo la propria catena del valore, a monte e a valle. La Banca individua le proprie scelte in materia ambientale in coerenza con gli obiettivi di business e promuove una politica aziendale attenta alle problematiche relative all'ambiente e al territorio.

Obiettivo di impatto coerente con policy sostenibilità di Gruppo	ESRS	Tema rilevante	Impatto	Area di impatto BIA	Informazioni di sostenibilità
Monitorare e ridurre le proprie emissioni attraverso politiche di efficienza energetica e ottimizzazione dei consumi, efficientare l'approvvigionamento di materie prime e lo smaltimento dei rifiuti, preferire ove possibile l'approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili e promuovere abitudini e iniziative di mobilità sostenibile	ESRS E1	Cambiamenti climatici	Contributo alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici anche attraverso il processo di erogazione del credito/finanziamenti e la composizione del portafoglio titoli	Ambiente	Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001
	ESRS E1	Cambiamenti climatici	Promozione di iniziative di efficienza energetica e di utilizzo di energia rinnovabile	Ambiente	Piano di efficientamento e risparmio energetico Consumi energetici ed emissioni GES

ESRS E1 – Cambiamenti climatici

Gestione ambientale e piano di efficientamento e risparmio energetico

Il Gruppo è consapevole della propria responsabilità ambientale che deriva sia dall'attività aziendale diretta, sia dai comportamenti degli attori con cui interagisce lungo la propria catena del valore. Di conseguenza, il Gruppo promuove abitudini e iniziative sostenibili e stimola comportamenti responsabili nei clienti, dipendenti, fornitori, nonché in tutti gli stakeholders in genere. Nel 2025, l'aggiornamento del codice etico ha ribadito la centralità della tutela dell'ambiente, dell'utilizzo responsabile delle risorse naturali e del contrasto agli effetti del cambiamento climatico come parte integrante della strategia di sostenibilità del Gruppo.

All'interno della policy di sostenibilità del Gruppo sono stati formalizzati i seguenti impegni nei confronti dello stakeholder ambiente:

- ✓ monitorare e ridurre le proprie emissioni attraverso politiche di efficienza energetica e ottimizzazione dei consumi, efficientare l'approvvigionamento di materie prime e lo smaltimento dei rifiuti;
- ✓ preferire ove possibile l'approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili;
- ✓ promuovere abitudini e iniziative di mobilità sostenibile;
- ✓ stimolare comportamenti sostenibili nei clienti, dipendenti, fornitori e tutti gli stakeholder al fine di mitigare l'impatto ambientale della propria catena del valore.

Coerentemente con gli impegni assunti nella policy, la Banca nel corso del 2025 ha ottenuto la certificazione ambientale ISO 14001:2015 e si è dotata di un sistema di gestione ambientale.

Per quanto riguarda i consumi energetici e le emissioni dirette

(Scope 1) e indirette (scope 2) della Banca, nel corso del 2025 è stato avviato un ambizioso piano di efficientamento energetico degli immobili strumentali all'attività bancaria, al fine di ridurre i consumi energetici di energia e gas e, di conseguenza, le emissioni di gas serra. I termini del progetto sono simili al programma avviato dalla Capogruppo nel 2018 e tuttora in corso. Il piano di investimenti e di attività tecniche è gestito in collaborazione con la Energy Service Company 'Uno Energy Innovative Solutions' e con il team di aziende manutentrici locali friulano-venete che già da tempo collaborano con la Banca.

La prima fase del progetto, della durata di circa un anno, consiste nella realizzazione degli investimenti che riguarderanno 60 siti tra sede centrale e filiali. Gli interventi di efficientamento energetico, che si completeranno nel 2026, mirano ad una riduzione di circa il 15% di consumi di energia elettrica e di gas, circa 12,5% di energia termica e circa 10% dell'energia frigorifera per un abbattimento, a regime, di oltre 200 tonnellate CO₂ all'anno, (equivalenti all'assorbimento da parte di 1.200 alberi).

Per quanto riguarda l'utilizzo di energia elettrica la Banca acquista già oggi il 100% rinnovabile con garanzia d'origine certificata per la totalità delle filiali, mentre la sede centrale è dotata di un sistema di produzione dell'energia tramite un impianto di trigenerazione.

Inoltre, il Gruppo è attivo, a partire dal 2023, in azioni tese all'autoproduzione indiretta di energia da fonti rinnovabili attraverso la controllata Sparkasse Energy che, ha messo in produzione il primo parco fotovoltaico a dicembre 2024 e il secondo parco nel 2025, per una potenza complessiva di 8 mWh, in grado di coprire interamente il fabbisogno energetico del Gruppo.

Per quanto riguarda le emissioni derivanti dalla flotta auto aziendale, il Gruppo nel 2025 ha aggiornato la propria Car Policy per introdurre nuovi modelli di auto plug-in con l'obiettivo di riduzione delle emissioni.

Per quanto riguarda le emissioni lungo la catena di fornitura, il Gruppo, considerando la natura dei suoi servizi e prodotti, utilizza principalmente carta e toner come materie prime. Negli anni, sono state avviate numerose iniziative per utilizzare le risorse in modo più efficace ed efficiente; di seguito le più rilevanti:

- ✓ Riduzione dei consumi di carta ed efficientamento dei relativi processi di utilizzo;
- ✓ Contenimento delle stampe a colori;
- ✓ Acquisto di carta con certificazione Forest Stewardship Council (FSC);
- ✓ Acquisto di carta riciclata.

In particolare, dal 2017 il Gruppo ha adottato un programma strategico chiamato "paperless", che mira a ridurre drasticamente l'uso di carta e toner attraverso l'implementazione di processi di lavoro che prevedono un minor consumo di carta, reso possibile anche grazie all'uso della firma digitale da parte dei clienti. Anche grazie a questo tipo di iniziativa, tra il 2024 e il 2025 si è registrata una diminuzione degli ordini di risme di carta da parte delle sedi operative della Banca del 5,21%.

Inoltre, a partire dal 2024 il Gruppo ha posto particolare attenzione all'utilizzo di materie prime che derivano da materiali riciclati, attraverso l'utilizzo esclusivo di carta con certificazione FSC (Forest Stewardship Council). In linea con tale politica, la Banca ha incrementato la percentuale di utilizzo di carta riciclata, che nel 2025 ha raggiunto il 98%.

Tra le carte riciclate disponibili il Gruppo ha scelto di utilizzare la più ecologica, prodotta da un'azienda tedesca leader del mercato europeo, che presenta oltre al marchio EU Ecolabel anche la certificazione "Blauer Engel" (Angelo Blu), il simbolo tedesco dell'ecosostenibilità. Tale carta consente i massimi risparmi ecologici rispetto alla carta da fibre vergini, in quanto a emissioni di CO₂ e a consumo di materie prime, energia e acqua.

Nell'ambito delle emissioni dovute dagli spostamenti Casa-La-

voro del personale della Banca sono previste specifiche azioni di miglioramento volte ad incentivare, ove possibile, l'utilizzo di mezzi di trasporto sostenibili. Nel 2025 è stata estesa anche al personale della Banca la survey del Gruppo per raccogliere le informazioni sulle modalità di spostamento casa-lavoro e altri input utili alla definizione delle azioni.

Rispetto alle emissioni derivanti dai finanziamenti concessi, il Gruppo nel corso del 2024, ha avviato un'attività di integrazione della politica creditizia con l'obiettivo di prevedere linee guida operative e comportamentali che orienti no le attività della Banca verso una corretta gestione delle tematiche Ambientali. In tale contesto, il Gruppo prevede di continuare l'attività di aggiornamento delle politiche del credito in coerenza con gli sviluppi normativi, le aspettative del mercato e la crescente maturità della Banca in ambito ESG.

Nel corso del 2025, infatti, sono stati introdotti, accanto ai driver economico-finanziari comunemente utilizzati per la valutazione del merito creditizio di controparte, anche componenti di valutazione climatiche e ambientali. Questo approccio è in linea con l'orizzonte di investimento del Gruppo, con la crescente attenzione alla sostenibilità nei mercati economici e finanziari e con l'intenzione di creare valore condiviso per gli stakeholder. Pertanto il Gruppo privilegia investimenti in società che dimostrino di adottare pratiche ESG superiori alla media delle rispettive industrie o settori.

Obiettivi 2026: riduzione dei consumi di energia e gas e delle emissioni di gas serra, nuove erogazioni di finanziamenti sostenibili alla clientela e nomina di un Green General Referent.

Contribuisce a:



Consumo di energia e mix energetico

	2024	2025
1) Gas naturale per riscaldamento	1.251	1.258
2) GPL	1	0
3) Gasolio per autotrazione	322	336
4) Benzina per autotrazione	0	9
5) Energia acquistata da fonte non rinnovabile	2.153	2.808
6) Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh) (somma delle righe da 1 a 5)	3.727	4.413
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	71,1%	71,1%
7) Consumo da fonti nucleari (MWh)	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	0	0
8) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh)	0	0
9) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	1.514	1.797
10) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	0	0
11) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma delle righe da 8 a 10)	1.514	1.797
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	28,9%	28,9%
Consumo totale di energia (MWh)(somma delle righe 6, 7 e 11)	5.241	6.210

Per il calcolo dei consumi di energia elettrica e gas, sono stati raccolti i dati relativi ai 12 mesi dell'anno, ove disponibili, mentre per i mesi restanti o in caso di informazioni parziali, i consumi sono stati stimati. Le eventuali stime sono state effettuate sulla base dei costi energetici sostenuti (spend-based) e, dove mancante anche questa informazione, sui metri quadri di superficie degli immobili.

Inoltre, per quanto riguarda i consumi derivanti dagli immobili strumentali della Banca, per il FY2025, in ottica di maggiore trasparenza, si è ampliato il perimetro dei consumi di gas delle filiali, includendo anche immobili per i quali la Banca non esercita un controllo diretto e immediato sui consumi, principalmente in quanto ubicati in condomini con sistema di riscaldamento centralizzato. Questi consumi sono stati stimati utilizzando il database SIAPE fa-

cendo riferimento alla zona climatica di appartenenza ('E).

Nell'ambito dei consumi energetici è stata valorizzata la quota parte di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificata attraverso le Garanzie d'Origine (GO).

Per quanto riguarda i consumi derivanti dalla flotta auto aziendale, nel FY2025 è stata aggiornata la metodologia di calcolo per passare da una stima basata sui km percorsi (adottata nel FY2024) ad una stima più puntuale, basata sulla spesa per il carburante.

Emissioni lorde e totali di GES (Gas Effetto Serra) di ambito 1, 2 e 3 Emissioni GES	2024	2025
Emissioni di GES di ambito 1		
Emissioni lorde di GES di ambito 1 (tCO ₂ eq)	350	340
Emissioni di GES di ambito 2		
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sulla posizione (tCO ₂ eq)	1.076	1.409
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sul mercato (tCO ₂ eq)	1.078	945
Emissioni significative di GES di ambito 3		
1. Beni e servizi acquistati	36	78
2. Beni strumentali		
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2)		
4. Trasporto e distribuzione a monte		
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni		
6. Viaggi d'affari		
7. Pendolarismo dei dipendenti		
8. Attivi in leasing a monte	n.a.	979
9. Trasporto a valle		
10. Trasformazione dei prodotti venduti		
11. Uso dei prodotti venduti		
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti		
13. Attivi in leasing a valle		
14. Franchising		
15.1 Investimenti (without land use)	34.190	182.308
15.2 Investimenti (with land use)		
Emissioni totali di GES		
Emissioni totali di GES (basate sulla posizione) (tCO ₂ eq)	35.652	185.114
Emissioni totali di GES (basate sul mercato) (tCO ₂ eq)	35.654	184.650

L'energia elettrica da fonti rinnovabili acquistata dalla Banca è certificata con Garanzia d'Origine.

Intensità di GES rispetto ai ricavi netti

	2024	2025
Emissioni totali di GES (basate sulla posizione) rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/unità monetaria)	0,0003	0,0017
Emissioni totali di GES (basate sul mercato) rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/unità monetaria)	0,0003	0,0017

Per ricavi netti viene considerato il margine di intermediazione della Banca (voce 120 del Conto Economico).

Nota metodologica sul calcolo delle emissioni GES

Per garantire massima trasparenza e rigore scientifico, la Banca quantifica le proprie emissioni seguendo gli standard internazionali:

✓ **Scope 1 (emissioni dirette):** calcolo su dati primari relativi ai consumi energetici derivanti da bollette e schede carburante (i consumi energetici vengono valorizzati anche nell'ambito della tabella E1- 5) impiegando fattori emissivi specifici per i singoli vettori energetici derivanti Ministero dell'Ambiente (Tabella parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra).

✓ **Scope 2 (emissioni indirette):** calcolo su dati primari derivanti principalmente da bollette (i consumi energetici vengono valorizzati anche nell'ambito della tabella E1- 5) e impiegando fattori emissivi specifici delineati all'interno delle linee guida settoriali (Linee Guida ABI Lab sull'applicazione nell'ambito dell'operatività bancaria degli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) in materia ambientale – versione dicembre 2025). Si specifica che, per quanto riguarda le emissioni derivanti dall'impianto di trigenerazione, sono state calcolate risalendo all'energia primaria del gas dell'impianto.

✓ **Scope 3 (emissioni relative alla catena del valore):** la valutazione segue i requisiti definiti dal Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard del GHG Protocol. Inoltre, in qualità di Istituto Finanziario, la Banca tiene conto dello Standard Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry sviluppata dalla Partnership for Carbon Accounting Financial (PCAF).

Ai fini della Rendicontazione al 31 dicembre 2025, la Banca ha escluso dall'inventario le seguenti categorie di Scope 3:

- ✓ Categoria 3 – Attività relative ai combustibili e all'energia: non significativa rispetto al consumo energetico in qualità di istituto finanziario;
- ✓ Categoria 4 – Trasporto e distribuzione a monte: non rilevante per il FY2025;

- ✓ Categoria 5 – Rifiuti generati dalle operazioni: non rilevante per il FY2025;
- ✓ Categoria 6 – Viaggi di lavoro: parziale copertura dei dati necessari per stimare tale categoria;
- ✓ Categoria 8 – Beni locati a monte: non applicabile;
- ✓ Categoria 9 – Trasporto e distribuzione a valle: non applicabile;
- ✓ Categoria 10 – Elaborazione dei prodotti venduti: non applicabile;
- ✓ Categoria 11 – Uso dei prodotti venduti: non applicabile;
- ✓ Categoria 12 – Trattamento a fine vita dei prodotti venduti: non applicabile;
- ✓ Categoria 13 – Attività in leasing a valle: non applicabile;
- ✓ Categoria 14 – Franchising: non applicabile.

Rispetto al fiscal year 2024, la Banca ha integrato la rendicontazione delle emissioni per la Categoria 7 dello Scope 3. Di contro, a seguito dell'analisi di rilevanza svolta sui risultati al FY2024, ha ritenuto non materiale il totale delle emissioni generate dalla Categoria 5.

Di seguito il dettaglio delle metodologie e dei dati utilizzati per il calcolo al FY2025:

- ✓ **Categoria 1 e 2 – Beni e servizi acquistati e beni strumentali:** Il Gruppo ha preso in considerazione l'80% dei fornitori (escluse forniture infragruppo) più rilevanti in base alla spesa effettuata nel FY2025. Per questi, le emissioni sono state quantificate principalmente con il metodo spend-based, attraverso l'associazione di un coefficiente emissivo basato sulla spesa per il codice ATECO del fornitore, in linea con lo standard di riferimento del GHG Protocol. Tuttavia, dove possibile, il Gruppo ha ottenuto delle informazioni puntuali grazie ad un engagement dedicato, le quali hanno permesso di affinare il dato. Infine, i fornitori sono stati suddivisi nelle opportune categorie definite dal GHG Protocol: il Gruppo ha ritenuto rilevante rendicontare le emissioni derivanti dai fornitori per la categoria "Beni e servizi acquistati".

- ✓ **Categoria 7** – Pendolarismo dei dipendenti: le emissioni derivanti dagli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente sono stati calcolati grazie alle informazioni raccolte tramite specifica survey sul personale della Banca. I dati puntuali raccolti sono stati riparametrati per rappresentare tutta la popolazione della Banca e valorizzati con coefficienti di emissione Ecoinvent 3.11 in base al mezzo di trasporto utilizzato.
- ✓ **Categoria 15** - Investimenti: la Banca ha fornito disclosure delle emissioni finanziate sulla base dello standard PCAF per le seguenti asset class:
 - a) Business Loans and Unlisted Equity, includendo i finanziamenti verso aziende operanti nei settori della Manifattura, del Commercio all'ingrosso e al dettaglio e dei Servizi di alloggio e ristorazione;
 - b) Commercial Real Estate, rappresentato da mutui verso Aziende garantiti da immobile;
 - c) Mortgages, rappresentato da mutui verso Privati garantiti da immobile;
 - d) Sovereign Debts.

In particolare, per quanto riguarda i finanziamenti afferenti al Real Estate (Commercial Real Estate e Mortgages), le emissioni sono state calcolate sulla base della metratura dell'immobile, su un coefficiente emissivo (derivante dai dati censiti all'interno dei sistemi banca, ove disponibili, o in alternativa dal database SIAPE) e su un fattore di attribuzione. Si evidenzia che, per questa asset class, l'utilizzo di proxy ha riguardato principalmente la superficie degli immobili e i coefficienti emissivi, quando non presenti all'interno dei sistemi informativi della Banca.

Per quanto concerne invece l'asset class Business Loans, relativo ai finanziamenti verso Aziende, il calcolo delle emissioni è basato sull'utilizzo di dati emissivi puntuali di controparte, o laddove non disponibili, su stime/medie settoriali rese disponibili dall'ISTAT.

Per quanto riguarda i Titoli di Stato, il calcolo delle emissioni derivanti dai titoli verso enti sovrani viene effettuato sulla base di quanto previsto dall'ultimo aggiornamento della metodologia PCAF, relativamente all'asset class Sovereign Debts. Nel dettaglio, il calcolo delle emissioni si basa sulle emissioni del paese di riferimento, moltiplicate per un fattore di attribuzione che tiene conto dell'esposizione ai titoli di Stato, rapportata al PIL aggiustato per la parità di potere d'acquisto e convertito in euro.

Le emissioni lorde derivanti dai titoli di stato ammontano a 80.556,01 tCO₂eq. In particolare, questo valore fa riferimento al calcolo delle emissioni nazionali "without land use, land use change and forestry". Per maggiore completezza nella rappresentazione del dato, si segnala che le emissioni "with land use, land use change and forestry" ammontano a 69.310,77 tCO₂eq.

Risultati 2025

Azione	Target	Risultato
Piano di efficientamento e risparmio energetico	Attivazione degli interventi di efficientamento degli immobili strumentali	Obiettivo raggiunto al 100%: avviato il progetto per la stima delle emissioni e l'identificazione di possibili azioni di riduzione dei consumi di energia e delle emissioni GES dirette e indirette
Gestione ambientale	Avvio delle attività per l'ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001	Obiettivo raggiunto al 100%: avviate e concluse le attività con l'ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001

Obiettivi 2026

Tema rilevante	Azione	Target
Cambiamenti climatici	Prosecuzione degli investimenti del piano di efficientamento energetico degli immobili	Prima riduzione dei consumi di energia e gas e delle emissioni di gas serra
	Contribuire alla mitigazione dei cambiamenti climatici con l'attività di finanziamento a privati e imprese	Nuove erogazioni di finanziamenti sostenibili alla clientela
	Migliorare il presidio organizzativo del sistema di gestione ambientale	Nomina di un Green General Referent

— CiviBank è una B Corp

Certificazione



Corporation

Che cos'è la certificazione B

Una B Corp o B Corporation è un'impresa che ha ottenuto l'omonima certificazione, ovvero la b corp certification rilasciata da B Lab, organizzazione non profit nata con la missione di diffondere un nuovo modello di business. La b corp certification identifica le aziende che, oltre ad avere obiettivi di profitto, rispondono ai più alti standard di performance sociali e ambientali, trasparenza e accountability.

La Banca è diventata il primo istituto di credito italiano a ottenere la certificazione, che viene assegnata alle organizzazioni che si impegnano a rispettare alti standard di performance sociale e ambientale, trasparenza e responsabilità e che operano in modo tale da ottimizzare il loro impatto positivo verso i dipendenti, le comunità di riferimento e l'ambiente.

Come B Corp certificata la Banca ha firmato la Dichiarazione di Interdipendenza ovvero come B Corporation e leader di questa economia emergente, crediamo:

- ✓ Che dobbiamo essere il cambiamento che cerchiamo nel mondo.
- ✓ Che ogni tipologia di business deve essere condotto come se le persone e il luogo contassero.
- ✓ Che, attraverso i loro prodotti, pratiche e profitti, le aziende dovrebbero aspirare a non fare danni e a beneficiare tutti.
- ✓ Per fare ciò è necessario agire con la consapevolezza che ciascuno di noi dipende da un altro e quindi è responsabile l'uno dell'altro e delle generazioni future.

Le B Corp, sono aziende guidate da uno scopo con l'obiettivo di creare benefici per tutti gli stakeholder non solo per gli azionisti. Gli stakeholder sono tutti: dipendenti, fornitori, clienti, la comunità territoriale, l'ambiente e tutto e tutti coloro su cui hanno un impatto.

Nota: la "Certificazione B Corporation" è un marchio che viene concesso in licenza da B Lab, ente privato no profit, alle aziende che, come la nostra, hanno superato con successo il B Impact Assessment ("BIA") e soddisfano quindi i requisiti richiesti da B Lab in termini di performance sociale e ambientale, responsabilità e trasparenza. Si specifica che B Lab non è un organismo di valutazione della conformità ai sensi del Regolamento (UE) n. 765/2008 o un organismo di normazione nazionale, europeo o internazionale ai sensi del Regolamento (UE) n. 1025/2012. I criteri del BIA sono distinti e autonomi rispetto agli standard armonizzati risultanti dalle norme ISO o di altri organismi di normazione e non sono ratificati da parte di istituzioni pubbliche nazionali o europee.

— Misurazione dell'impatto generato con metodologia BIA

Che cos'è il BIA

Il Benefit Impact Assessment è un benchmark sviluppato dall'ente non-profit B Lab. Questo strumento permette di valutare, in modo quantitativo e rigoroso, l'impatto sociale ed ambientale generato da un'azienda. Il BIA viene eseguito tramite una piattaforma online, all'interno della quale è richiesto all'azienda di fornire informazioni di tipo qualitativo e quantitativo attraverso un apposito questionario. Lo strumento si adatta all'azienda durante il percorso di analisi, in quanto utilizza un questionario composto da diverse centinaia di domande cui si accede a seconda delle risposte fornite. Proprio per questa adattabilità, ciascuna delle cinque aree di cui il BIA si compone (Governance, Ambiente, Comunità, Lavoratori, Clienti) può avere un

punteggio massimo differente dalle altre a seconda del settore di appartenenza dell'azienda.

La Banca ha superato la soglia di eccellenza di 80 punti, verificati dallo Standard Trust di B Lab su una scala da 0 a 200, ed è stata quindi riconosciuta come B Corp Certificata nel Dicembre 2022, con un punteggio di 84,7 (con riferimento alle aree di valutazione identificate dallo standard stesso, ovvero, governance, lavoratori, comunità, ambiente e clienti).

Nel corso del 2025, la Banca ha proseguito il proprio impegno verso il raggiungimento delle finalità di beneficio comune attraverso le azioni descritte nei capitoli precedenti. Il risultato di questa crescita si riflette in un incremento rispetto all'ultimo punteggio certificato da B Lab che si attesta oggi a 112,1 punti.

Valutazione di sintesi ottenuta utilizzando il BIA a fine 2025



civibank.it