

## INFORMAZIONI SOCIALI

## Forza lavoro propria [ESRS S1]

La seguente tabella riporta la descrizione di impatti, rischi e opportunità che il Gruppo ha valutato come rilevanti relativamente al tema forza lavoro propria a esito dell'analisi di doppia materialità.

| Topic, sub topic, o sub-sub topic ESRS                                                                                                                                          | IRO                         | Perimetro          | Descrizione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Metriche utilizzate per valutare le prestazioni e l'efficacia in relazione a un IRO rilevante                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore                                                                                                          | Impatto negativo potenziale | Operazioni proprie | Eventuali disparità salariali di genere ad esito delle attività di analisi attualmente in corso ai sensi della Direttiva "Pay Transparency Directive"                                                                                                                                                                                                                                                                                        | S1-16 – Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)                                                                                                   |
| Occupazione sicura<br>Orari di lavoro                                                                                                                                           | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Creazione e mantenimento di un'occupazione di qualità, garantendo stabilità e sicurezza mediante il ricorso, nella quasi totalità dei casi, ai contratti a tempo indeterminato e il rispetto dell'orario di lavoro previsto dai termini contrattuali                                                                                                                                                                                         | S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa<br>S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa<br>S1-11 – Protezione sociale |
|                                                                                                                                                                                 | Opportunità                 | Operazioni proprie | Attrazione di giovani talenti attraverso programmi di <i>Talent Management</i> e favorita anche dal ricambio generazionale con ampliamento delle competenze e la promozione di politiche e iniziative di parità e inclusione                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                 |                             |                    | Definizione di programmi di retribuzione adeguati basati sul riconoscimento del merito e su un sistema di <i>benefits/welfare</i> per la forza lavoro propria e le relative famiglie (es. incentivi legati alle prestazioni/ risultati ottenuti, <i>welfare</i> estendibile anche ai componenti della famiglia)                                                                                                                              | S1-10 – Salari adeguati                                                                                                                                                          |
| Salari adeguati                                                                                                                                                                 | Impatto positivo            | Operazioni proprie |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                  |
| Dialogo sociale<br>Libertà di associazione, esistenza di Comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, Contrattazione collettiva | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Garanzia del diritto alla libera associazione sindacale e alla libera adesione e partecipazione al sindacato e promozione di un sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertativo e improntato al confronto costante con momenti di informazione, consultazione e confronto periodico nelle sedi a ciò deputate (es. delegazione sindacale di Gruppo e organismi bilaterali di dialogo costituiti da commissioni paritetiche) | S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale                                                                                                               |
| Equilibrio tra vita professionale e vita privata                                                                                                                                | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Definizione, primariamente con le Organizzazioni Sindacali, di politiche aziendali di <i>welfare</i> e iniziative a sostegno dell'equilibrio lavoro-vita privata e del potere d'acquisto                                                                                                                                                                                                                                                     | S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata                                                                                                           |
| Salute e sicurezza                                                                                                                                                              | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Rispetto della normativa 81/08 e implementazione di un sistema di Gestione SSL certificato UNI ISO 45001 al fine di garantire la gestione dei rischi connessi all'ambiente di lavoro, la progettazione ergonomica dello stesso e la minimizzazione delle casistiche di infortuni/ <i>near miss</i> / malattie professionali/ <i>stress</i> lavoro correlato                                                                                  | S1-14 – Metriche di salute e sicurezza                                                                                                                                           |
| Formazione e sviluppo delle competenze                                                                                                                                          | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Attivazione di iniziative a sostegno della formazione, dello sviluppo delle competenze e della valorizzazione delle potenzialità e unicità dei dipendenti, anche tramite la definizione di programmi di gestione e sviluppo dei talenti, procedure di <i>feedback</i> e valutazioni regolari                                                                                                                                                 | S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze                                                                                                                       |
| Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro                                                                                                                     | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Promozione di un clima di rispetto e comportamenti improntati alla reciproca correttezza e implementazione di canali interni di denuncia di qualsiasi forma di violenza, molestia o condotta discriminatoria                                                                                                                                                                                                                                 | S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani                                                                                                           |
| Diversità<br>Occupazione e inclusione delle persone con disabilità                                                                                                              | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Creazione e diffusione della cultura della <i>Diversity &amp; Inclusion</i> e valorizzazione delle pari opportunità                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | S1-9 – Metriche della diversità<br>S1-12 – Persone con disabilità                                                                                                                |
| Riservatezza                                                                                                                                                                    | Impatto positivo            | Operazioni proprie | Definizione di politiche, sistemi interni e azioni volti alla protezione dei dati delle risorse, al fine di prevenire l'uso intenzionale e/o non intenzionale che coinvolge informazioni riservate a danno dei dipendenti del Gruppo                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                  |

## **Impatti, rischi e opportunità rilevanti per i lavoratori propri e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S1 SBM-3]**

Nell'ambito della presente informativa sono stati considerati tutti i lavoratori su cui il Gruppo Banco BPM potrebbe produrre impatti rilevanti. La quasi totalità dei lavoratori che compongono la forza lavoro propria, potenzialmente soggetti a impatti rilevanti, sono dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Oltre a questi, in quota residuale sono presenti lavoratori assunti a tempo determinato e non dipendenti che operano presso alcune strutture della sede centrale.

L'impatto negativo rilevante, sebbene potenziale, individuato nell'ambito dell'analisi di doppia materialità considera l'interesse della forza lavoro propria<sup>1</sup> ed è riconducibile alla disparità salariale, fenomeno da considerarsi sistemico all'interno del più ampio contesto socioeconomico in cui opera il Gruppo.

L'operatività del Gruppo Banco BPM può generare impatti positivi rilevanti sui lavoratori dipendenti grazie a molteplici iniziative intraprese nei seguenti ambiti di sostenibilità:

- condizioni di lavoro e benessere della forza lavoro propria, attraverso, a titolo esemplificativo, piani di *welfare* e *wellbeing*, promozione dell'equilibrio tra vita privata e professionale, supporto per la genitorialità e per la previdenza complementare;
- salute e sicurezza, tramite: assistenza sanitaria e polizze assicurative, programmi e formazione per la promozione del benessere fisico e mentale;
- parità di trattamento e di opportunità, attraverso: equità nel reclutamento e nella selezione, promozione di un clima di rispetto e comportamenti improntati alla reciproca correttezza, iniziative e formazione a tutela delle diversità e disabilità, canali di ascolto delle aspirazioni personali e sistemi di valutazione delle *performance*, incentivi legati alle prestazioni, valorizzazione del talento femminile e monitoraggio del c.d. "*gender pay gap*", promozione della crescita per i giovani talenti;
- tutela della *privacy* dei dati e delle informazioni dei dipendenti, anche attraverso il Piano annuale di formazione e sensibilizzazione sulla *Cybersecurity*.

Per ulteriori informazioni rispetto alle azioni implementate dal Gruppo, si rimanda ai paragrafi "Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria", "Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alla salute e sicurezza", "Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione a parità di trattamento e opportunità per la forza lavoro propria" e "Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alla riservatezza e al corretto trattamento dei dati della forza lavoro propria".

Si segnala che il Gruppo non genera specifici impatti positivi e/o negativi sulla forza lavoro propria derivanti da piani di transizione volti a ridurre gli impatti negativi sull'ambiente e a realizzare operazioni più verdi e climaticamente neutre.

Infine, a esito dell'analisi di doppia materialità non sono stati identificati rischi rilevanti derivanti dagli impatti e dalle dipendenze in termini di forza lavoro propria. Il Gruppo, operando prevalentemente in Italia e non svolgendo attività in Paesi o aree geografiche interessati in modo significativo da fenomeni quali lavoro forzato e coatto o lavoro minorile, non risulta esposto ai relativi rischi. Viceversa, è stata rilevata un'opportunità di aumento della *talent attraction* e produttività del Gruppo strettamente interconnessa con gli impatti positivi generati sulla forza lavoro propria grazie alle attività sopra citate.

## **Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e canali che consentono di esprimere preoccupazioni [S1-2] [S1-3]**

Tramite le attività di *stakeholder engagement*, le prospettive e gli interessi della forza lavoro propria orientano le decisioni e le attività del Gruppo volte a gestire gli impatti rilevanti. Nel corso del normale svolgimento delle proprie attività, il Gruppo realizza iniziative di coinvolgimento basate sui principi di trasparenza, ascolto e collaborazione, in ottica di continuo miglioramento dell'*employee experience*.

<sup>1</sup> In merito, si segnala che non si rilevano specifiche categorie di lavoratori che per attività e/o contesto in cui operano e/o caratteristiche personali, risultino maggiormente esposti a rischi.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo e il responsabile Divisione Risorse Umane di Anima, per la forza lavoro propria, sono responsabili di assicurare che il coinvolgimento delle persone dipendenti abbia luogo e che i risultati di tale attività orientino l'approccio del Gruppo.

In particolare, il coinvolgimento del personale dipendente avviene tramite i Gestori del Personale e i Responsabili delle strutture che ricevono formazione dedicata e sono costantemente sensibilizzati a dedicarsi all'ascolto attivo nei confronti dei rispettivi collaboratori, anche attraverso canali di raccolta delle aspirazioni professionali al fine di favorire una cultura inclusiva.

Il coinvolgimento del personale dipendente avviene in modo continuativo anche attraverso il dialogo costante con le Organizzazioni Sindacali. Il Gruppo è, infatti, attento a garantire le libertà sindacali e il diritto di associazione in organismi rappresentativi dei lavoratori e prevede un sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertativo e improntato al confronto costante. Il dialogo con le Organizzazioni Sindacali si articola in momenti di informazione, consultazione e confronti periodici, che di norma avvengono con cadenza settimanale, con l'obiettivo di favorire un clima di reciproco ascolto e dialogo nella continua ricerca di proficue relazioni industriali.

In particolare:

- relativamente al settore del credito, il dialogo avviene tramite il canale prioritario di confronto costituito dalla Delegazione Sindacale di Gruppo, organismo a cui sono assegnate tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione.  
Sono, inoltre, previsti organismi bilaterali di dialogo costituiti da commissioni paritetiche, senza poteri negoziali, che hanno come obiettivo quello di svolgere studi, ricerche e approfondimenti in merito a tematiche oggetto di confronto negoziale in sede di Delegazione. Tra queste commissioni si annoverano, in particolare, quelle in tema di Formazione e Sviluppo professionale, *Welfare*, Pari opportunità e Inclusione, Politiche Commerciali, ESG. In particolare, la Commissione Paritetica ESG, istituita con il Protocollo in tema di relazioni industriali del Gruppo Banco BPM del 13 maggio 2025, è la sede destinata (ai sensi del medesimo Protocollo) all'analisi di azioni volte a favorire comportamenti responsabili circa gli impatti sociali e ambientali connessi allo svolgimento delle attività lavorative e quale sede di illustrazione, discussione e verifica di informazioni pertinenti sulla sostenibilità. La stessa è stata quindi sede, nel corso dell'anno 2025, di incontri di illustrazione degli esiti dell'analisi di doppia materialità e degli aspetti tecnico/normativi relativi alla redazione della Rendicontazione di Sostenibilità, fermo restando che le tematiche inerenti alla forza lavoro propria sono costantemente oggetto di illustrazione, informazione e confronto, nell'ambito del dialogo continuo in essere con le Organizzazioni Sindacali;
- per quanto concerne, invece, i settori Assicurativo e Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, il dialogo avviene con regolarità tramite il canale prioritario di confronto costituito dai dirigenti RSA e Dirigenti sindacali territoriali.

Per quanto riguarda il tema della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, il coinvolgimento dei dipendenti avviene in modo continuativo attraverso i preposti, gli addetti all'emergenza e per il tramite dei Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza.

In aggiunta a tutto quanto precede, presso il Gruppo sono attivi ulteriori canali *ad hoc* per le segnalazioni di violazioni, istanze, bisogni e disagi da parte della forza lavoro propria:

canali di *whistleblowing*: il sistema interno di segnalazione delle violazioni, che tiene conto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 (c.d. "Decreto *Whistleblowing*"), per consentire di segnalare, in modo diretto e con assoluta garanzia di riservatezza, eventuali condotte illegittime poste in essere all'interno del Gruppo stesso (si rimanda al capitolo "Condotta delle imprese" per maggiori approfondimenti). Per la forza lavoro di Anima è possibile sia inviare una comunicazione elettronica su piattaforma dedicata, sia inviare una lettera con posta ordinaria. Qualora lo ritenessero opportuno, i colleghi possono rivolgersi direttamente agli uffici della Divisione Risorse Umane di Anima per sollevare preoccupazioni e ricevere indicazioni su quale sia il processo/canale adeguato a ricevere risposta alla propria segnalazione;

- "Spazio di Ascolto" gestito da psicologhe interne abilitate al fine di fornire supporto e accompagnamento per affrontare difficoltà lavorative e/o personali nella massima riservatezza;
- casella *mail* (segnalo@bancobpm.it) dedicata alla segnalazione di molestie, violenze e discriminazioni sul luogo di lavoro, che vengono analizzate e gestite secondo quanto stabilito dalla normativa interna di riferimento;
- Commissione Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro, prevista dalla contrattazione collettiva in materia, alla quale le persone dipendenti possono, per il tramite dei rappresentanti sindacali, segnalare eventuali violazioni dei principi stabiliti dal relativo accordo sindacale. I principi espressi dall'accordo

formano anche oggetto di specifici interventi formativi e la loro violazione può anche determinare l'adozione di eventuali misure di natura organizzativa e gestionale finalizzate a far cessare eventuali criticità rilevate;

- rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e la struttura Safety, ai quali è possibile segnalare eventuali problematiche in tema di salute e sicurezza.

In tema di segnalazioni relative a molestie, violenze e discriminazioni, si precisa che le strutture Diversity, Inclusion e Social, Politiche del Lavoro e Legale Risorse Umane (con l'eventuale supporto di Gestione del Personale) sono responsabili della gestione delle segnalazioni presentate dalle presunte vittime e/o da testimoni tramite la casella di posta [segnalo@bancobpm.it](mailto:segnalo@bancobpm.it). In particolare, le attività di analisi e approfondimento dell'episodio segnalato sono presidiate dal responsabile della funzione Risorse Umane (o suo delegato) e affidate, in base alle competenze, alle strutture coinvolte nel processo e, ove necessario, a eventuali altre strutture.

Al fine di tutelare la presunta vittima e/o il segnalante, il Gruppo si riserva di mettere in atto gli opportuni interventi gestionali, tempestivamente e anche prima che siano concluse le attività di analisi e approfondimento della segnalazione, tenuto anche conto della gravità della situazione e del caso segnalato<sup>1</sup>. Dette attività sono attuate in conformità alle norme e ai regolamenti vigenti e nel pieno rispetto dei principi di riservatezza e correttezza, nonché alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

In merito alla tematica si segnala altresì che, a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di violenza, molestie e discriminazioni anche al di fuori dei luoghi di lavoro, ovvero coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a essi correlati, sono previsti strumenti aggiuntivi di tutela definiti con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito di appositi accordi (a titolo esemplificativo, permessi retribuiti, estensione del periodo di congedo retribuito di cui all'art. 24, comma 1, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80).

Per le segnalazioni pervenute da parte della forza lavoro di Anima tramite i canali di cui sopra, utilizzati anche per le segnalazioni di molestie e violenze, è stato disciplinato un processo di gestione e analisi delle segnalazioni caratterizzato dalla presenza di un responsabile appositamente identificato (ossia, il responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione - RSIS), che esamina preliminarmente la segnalazione valutando la sussistenza dei presupposti di fondatezza e attendibilità necessari ad avviare gli ulteriori approfondimenti, escludendo le segnalazioni generiche. Qualora la segnalazione sia ritenuta mera lamentela personale o sia relativa a eventi già segnalati e/o conosciuti dalla Società o non rientri nel campo di applicazione delle norme che regolano il *whistleblowing*, il responsabile archiverà la pratica dandone comunicazione al segnalante. Il responsabile aggiorna il segnalante sullo stato avanzamento della pratica attraverso lo stesso canale da questi originariamente utilizzato per la segnalazione.

Il Gruppo Banco BPM si adopera per assicurare la disponibilità dei canali specifici per la comunicazione di preoccupazioni o esigenze da parte dei lavoratori. In tal senso, una sezione della *intranet* aziendale è appositamente dedicata a tali canali (*whistleblowing*), periodicamente sono pubblicati *carousel* tematici *ad hoc* e *newsletter* dedicate. In aggiunta, le strutture Legale Risorse Umane e Relazioni Industriali collaborano con la struttura Academy nella progettazione ed erogazione di interventi formativi al fine di rendere nota la disponibilità dei diversi canali di segnalazione messi a disposizione. Al termine delle sessioni formative è prevista la somministrazione di un questionario di valutazione che ha lo scopo di attestare l'effettiva comprensione dei contenuti del corso e valutare il livello di consapevolezza della forza lavoro propria rispetto all'esistenza di canali, strutture e processi cui fare affidamento per comunicare preoccupazioni o esigenze.

Sul portale della Normativa sono a disposizione di tutta la forza lavoro propria le norme aziendali che regolano i processi di segnalazione, con particolare riferimento al sistema interno di segnalazione delle violazioni – c.d. "*whistleblowing*" - e al contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro. È inoltre prevista, nell'ambito dei corsi dedicati ai lavoratori neoassunti, la comunicazione dell'esistenza dei processi per la segnalazione di molestie, violenze e discriminazioni, nonché per la segnalazione delle condotte illecite.

Parimenti, per i dipendenti di Anima, la Politica di *whistleblowing* oltre a essere pubblicata e consultabile sul sito *web* è fruibile attraverso la *intranet* aziendale, insieme al collegamento diretto alla piattaforma per le segnalazioni. Anche in questo caso, per diffondere consapevolezza e promuovere la corretta interpretazione del sistema di segnalazione, Anima si impegna a offrire un'adeguata formazione a tutte le persone dipendenti da parte della funzione Risorse Umane con la supervisione della funzione Compliance. Inoltre, si assicura che le proprie persone siano a conoscenza del canale di *whistleblowing* tramite un corso di formazione *ad hoc* disponibile per tutte le persone dipendenti e per gli stagisti di Anima (esclusa Vita). Inoltre, tutte le nuove persone dipendenti e stagisti vengono informati al momento dell'ingresso riguardo ai canali dove poter prendere visione della *Policy* di *Whistleblowing*.

<sup>1</sup> Tali provvedimenti possono concretizzarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in trasferimenti anche temporanei, concessione del lavoro agile fino a cinque giorni alla settimana, concessione di ferie anche in periodi differenti da quelli pianificati, ecc.

Con riferimento alla gestione delle segnalazioni relative a episodi di violenze, molestie e discriminazioni, in base alle previsioni della normativa aziendale, al fine di monitorare i fenomeni di segnalazione interna nonché i conseguenti procedimenti e provvedimenti adottati e assicurare l'efficacia dei canali messi a disposizione, la struttura Diversity, Inclusion e Social, in coordinamento con le altre strutture coinvolte nel processo, produce su base anonima e aggregata una specifica reportistica, di cui viene data evidenza alle strutture e agli Organi interessati oltre che nell'ambito della Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo.

Per Anima, il responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione redige una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute dalla Società e dalle sue controllate. La relazione viene sottoposta al CdA e messa a disposizione del personale dipendente sulla *intranet* aziendale.

Sempre con riferimento alla gestione delle segnalazioni relative a episodi di violenze, molestie e discriminazioni, in linea con quanto definito dalla normativa aziendale, oltre a garantire la riservatezza di tutte le persone coinvolte, il Gruppo Banco BPM si impegna a preservare gli autori delle segnalazioni e/o eventuali testimoni da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, anche solo tentata o minacciata, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

### Politiche relative alla forza lavoro propria [S1-1]

Le persone sono al centro della strategia di *business* del Gruppo che ne riconosce il valore di risorsa primaria e preziosa per il continuo sviluppo dell'azienda. In questa prospettiva, le principali politiche adottate dal Gruppo Banco BPM per gestire la forza lavoro propria sono:

- Codice Etico (cfr. "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese");
- Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani;
- Linee Guida in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Politiche di remunerazione del personale del Gruppo Banco BPM;
- Linee Guida in materia di formazione e welfare;
- Circolare contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro;
- Regolamento in tema di sicurezza informatica;
- Regolamento in materia di privacy, trattamento e protezione dei dati personali (cfr. "Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali").

In aggiunta, svolgono un ruolo centrale anche gli accordi sindacali e la contrattazione di secondo livello su tematiche quali lavoro agile, mobilità, *part-time*, condizioni bancarie e finanziarie, assistenza, previdenza, ecc.

Nella predisposizione della normativa interna di riferimento per la gestione di impatti, rischi e opportunità relativi alla propria forza lavoro, il Gruppo si conforma a tutte le normative nazionali e internazionali in materia di tutela dei diritti umani, incluse quelle riguardanti la tratta di esseri umani, il lavoro forzato o coatto e il lavoro minorile, fattispecie che non risultano rilevate nei contesti in cui il Gruppo opera.

Le principali politiche adottate da Anima per gestire la forza lavoro propria sono:

- Politica in Materia di Diversità e Inclusione, che identifica i principi e le azioni volte a creare e mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione, abuso o molestia e a tutelare l'integrità psicofisica, morale e culturale dei propri collaboratori mediante condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e la valorizzazione delle differenze;
- Procedura per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, applicata da Anima Holding, Anima SGR, Castello SGR e Kairos Partners SGR, che disciplina il modello organizzativo in materia di tutela della salute e sicurezza del personale dipendente nei luoghi di lavoro, sviluppato anche sulla base dei sistemi di gestione integrata ISO 1400 e ISO 45001;
- Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo, applicata da Anima Holding e Anima SGR, che identifica i principi per un'ottimale composizione quali-quantitativa degli Organi di Amministrazione e Controllo in termini di diversità di genere, competenze manageriali e professionali, età e anzianità di carica.

## Definizione e monitoraggio di azioni per la forza lavoro propria [S1-4]

Il Gruppo ha adottato e pianificato molteplici azioni al fine di gestire le principali questioni relative alla forza lavoro propria, nonché per raggiungere gli scopi e gli obiettivi delle politiche interne. Le azioni adottate riguardano le seguenti questioni di sostenibilità rilevanti individuate dal Gruppo:

- condizioni di lavoro e benessere della forza lavoro propria;
- salute e sicurezza;
- parità di trattamento e pari opportunità;
- riservatezza e corretto trattamento dei dati.

Il Gruppo, anche attraverso le interlocuzioni con le Organizzazioni sindacali, oltre ad aver confermato un sistema di *welfare* solido e inclusivo, ha definito iniziative a sostegno dell'equilibrio lavoro/vita privata e del potere di acquisto dei lavoratori, sviluppando servizi e agevolazioni che generano valore negli ambiti della salute, famiglia e tempo libero.

In tale prospettiva, oltre alla conferma di un Piano *welfare* per i lavoratori e le loro famiglie, è stata raggiunta un'importante intesa per l'attivazione di un processo di razionalizzazione delle diverse forme di assistenza sanitaria presenti, nell'ottica di pervenire con gradualità a una normativa e a un trattamento economico omogenei per i lavoratori del Gruppo.

Con riferimento, invece, alle iniziative a sostegno dell'equilibrio lavoro/vita privata, il Gruppo, oltre all'introduzione, in via sperimentale, di previsioni di miglior favore in tema di lavoro agile<sup>1</sup>, ha previsto strumenti idonei a conseguire una migliore gestione dei tempi, quali la sospensione lavorativa e i permessi aggiuntivi a quelli di legge e di contratto, nonché l'offerta di iniziative in tema di *wellbeing*, a sostegno del benessere fisico e psicologico del personale, della genitorialità e delle famiglie (quali, ad esempio, l'asilo nido aziendale e i campus estivi).

Le risorse impegnate dal Gruppo per l'implementazione delle differenti azioni afferiscono sia a risorse finanziarie, riconducibili ai *budget* dedicati e assegnati alle singole strutture, contributi aziendali e finanziamenti ottenuti facendo ricorso a fondi di settore per la formazione finanziata, sia a risorse umane, riconducibili al personale che viene coinvolto nella gestione e organizzazione delle diverse iniziative.

In particolare, le azioni implementate dal Gruppo descritte di seguito in dettaglio favoriscono il perseguimento dell'opportunità rilevante individuata in sede di analisi di doppia materialità, in relazione all'attrazione di talenti attraverso programmi di *Talent Management* e al miglioramento del clima lavorativo attraverso la diffusione di iniziative di parità e inclusione.

Tramite il dialogo costante con i lavoratori della forza lavoro propria, anche con il supporto di apposite figure di riferimento della struttura Gestione del Personale, il Gruppo assicura un'attività di monitoraggio rispetto all'efficacia di tutte le iniziative introdotte valutando, fra gli altri, l'idoneità della stessa in caso di azioni poste a mitigazione di impatti negativi.

## Processo di definizione degli obiettivi relativi alla forza lavoro propria [S1-5]

Gli obiettivi definiti dal Gruppo riguardano le seguenti questioni di sostenibilità rilevanti individuate per la forza lavoro propria:

- condizioni di lavoro e benessere della forza lavoro propria;
- salute e sicurezza;
- parità di trattamento e pari opportunità;
- riservatezza e corretto trattamento dei dati.

La definizione degli obiettivi di sostenibilità rientra nel più complesso processo di redazione del Piano Strategico al quale contribuiscono le diverse funzioni aziendali per specifica sfera di competenza. Il processo prevede, inoltre, il coinvolgimento del *top management*.

La definizione degli obiettivi tiene in considerazione le tematiche e le istanze emerse durante le occasioni di incontro con la forza lavoro propria e i rappresentanti dei lavoratori che sono coinvolti periodicamente attraverso la partecipazione ai tavoli di confronto sindacale, oltre che le *performance* registrate negli esercizi precedenti e le risorse messe a disposizione nella determinazione degli obiettivi aziendali.

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni si rimanda all'obiettivo "Raggiungimento della quota di ore lavorate in *smart working* per le persone dipendenti di sede".



Il monitoraggio delle *performance* legate agli obiettivi di sostenibilità inclusi nel Piano Strategico viene realizzato, per i rispettivi ambiti di competenza, dalla funzione Pianificazione e Gestione del Valore e dalla funzione Transizione e Sostenibilità con cadenza almeno trimestrale.

Le *performance* rilevate periodicamente vengono confrontate con gli obiettivi intermedi predeterminati al fine di rilevare eventuali *gap*. Gli esiti dell'attività di monitoraggio vengono portati all'attenzione degli Organi Aziendali anche al fine di indirizzare eventuali azioni di *remediation* attivate attraverso il coinvolgimento delle strutture responsabili del perseguimento degli obiettivi aziendali.

## **Condizioni di lavoro e benessere della forza lavoro propria**

*Politiche relative alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria [S1-1] [S1 MDR-P]*

### Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani

Le Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani sono applicate da tutte le Società del Gruppo sia nell'ambito delle operazioni proprie sia nei rapporti con le società che operano nella catena del valore a monte e valle, e disciplinano i principi, i ruoli e le responsabilità in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, della diversità e dell'inclusione con particolare attenzione agli impatti diretti e indiretti derivanti da scelte e azioni attuate dalle Società del Gruppo, indirizzandone le scelte strategiche e operative.

Gli obiettivi principali delle Linee Guida in oggetto sono la definizione e la promozione di valori a cui il Gruppo si ispira e che mirano a promuovere il rispetto della dignità, l'equità, le pari opportunità, la valorizzazione delle specificità di ciascun individuo, l'inclusività, la protezione dei dati e delle informazioni, la partecipazione attiva, la formazione continua, la trasparenza nel rendicontare azioni e risultati; valori integrati anche nel Codice Etico del Gruppo e in tutti gli altri regolamenti interni in materia.

I principi delineati dalla Linee Guida favoriscono lo sviluppo di iniziative dedicate all'ascolto, al rispetto e al contrasto di ogni forma di molestia e discriminazione, al riconoscimento del valore della diversità e dell'inclusione per:

- prevenire gli impatti negativi afferenti ai diritti umani, quali gli episodi di discriminazione e le molestie;
- favorire gli impatti positivi, come la promozione del dialogo a tutti i livelli aziendali e le iniziative volte a incrementare il benessere dei dipendenti, oltre alla tutela dei diritti economici, sociali e culturali delle comunità e la libertà di espressione della clientela;
- cogliere le opportunità per rendere il Gruppo quanto più attrattivo nel mercato del lavoro, con particolare riferimento anche ai giovani talenti.

Tramite le suddette Linee Guida, il Comitato ESG garantisce il monitoraggio della realizzazione e dell'allineamento delle strategie e delle iniziative aziendali in materia di tutela dei diritti umani.

Il Gruppo implementa controlli di linea e di secondo e terzo livello per verificare il rispetto dei principi espressi nelle Linee Guida sui diritti umani e nelle procedure interne emanate in loro applicazione. I diritti umani sono integrati nel modello di gestione dei rischi di Gruppo e in quanto tali sono oggetto di valutazione periodica nell'ambito della più ampia strategia di sostenibilità aziendale.

Il Gruppo mette a disposizione del personale idonei canali atti a ricevere segnalazioni di presunte violazioni, rendicontando annualmente le *performance* raggiunte nella tutela dei diritti umani in termini di modalità di gestione e monitoraggio, rischi identificati, risultati delle attività di valutazione e azioni di gestione e mitigazione.

Attraverso l'attuazione delle Linee Guida in oggetto, il Gruppo si impegna a rispettare le normative nazionali ed europee, nonché i principali trattati internazionali in materia di tutela dei diritti umani e, in particolare:

- la Dichiarazione dei diritti dell'uomo dell'ONU;
- l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
- la Costituzione italiana;
- la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (comprensiva della Dichiarazione Universale dell'ONU sui Diritti Umani, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali);
- la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le successive convenzioni correlate;

- il Global Compact delle Nazioni Unite per la promozione di un'economia globale sostenibile, iniziativa volontaria cui il Gruppo ha aderito formalmente;
- la Dichiarazione Congiunta in tema di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro sottoscritta fra l'ABI e le Parti Sociali.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione delle Linee Guida coincide con il ruolo dell'Amministratore Delegato.

Le Linee Guida sono comunicate, a tutta la forza lavoro, tramite pubblicazione sul portale aziendale e mediante apposite sessioni formative e, a tutti gli *stakeholder*, compresi collaboratori, fornitori e *partner*, tramite pubblicazione sul sito *internet* aziendale affinché ci sia piena consapevolezza e impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori del Gruppo Banco BPM.

*Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria [S1 MDR-A]*

Il Gruppo ha adottato e pianificato molteplici azioni dedicate alla tutela delle condizioni di lavoro e al benessere delle sue persone, contribuendo ad aumentare la capacità di attrarre e trattenere talenti, in linea con gli scopi e gli obiettivi delle proprie politiche interne. In particolare, si riportano di seguito le principali azioni adottate nell'esercizio di riferimento in tale ambito:

- offerta di un Piano *Welfare*, del servizio gratuito di *Welfare Coach* e di convenzioni e circoli ricreativi aziendali;
- offerta di forme di previdenza complementare;
- implementazione di programmi per il benessere lavorativo;
- implementazione di attività e contributi a supporto della genitorialità;
- attivazione di percorsi formativi specifici per l'equilibrio tra vita privata e professionale.

In aggiunta, si segnala che anche Anima ha adottato e pianificato molteplici azioni al fine di gestire le questioni relative alle condizioni della propria forza lavoro, nonché per raggiungere gli scopi e gli obiettivi delle proprie politiche interne. In particolare:

- realizzato periodicamente l'*Internship Program* per l'inserimento di stagisti;
- erogate *survey* periodiche e questionari di gradimento in occasione di eventi specifici, in ottica di continuo miglioramento dell'*employee experience*.

#### Offerta di Piano *Welfare*, servizio gratuito di *Welfare Coach*, convenzioni e circoli ricreativi aziendali

Con riferimento alle persone dipendenti delle Società<sup>1</sup> italiane operanti in ambito creditizio appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, sulla base di specifici accordi raggiunti con le Organizzazioni Sindacali, il Gruppo ha confermato per l'anno 2025 il riconoscimento di un *budget welfare* e la possibilità di trasformare il premio aziendale in un *budget welfare*, i cui residui non fruiti nel 2025 possono essere riportati all'anno successivo. Inoltre, è stata prevista la possibilità di opzionare fino a cinque giornate di permesso c.d. "*Free Time*" da utilizzare per una miglior conciliazione vita/lavoro.

Anche per i lavoratori del settore assicurativo, sulla base degli accordi sindacali vigenti, è previsto il riconoscimento di un *budget welfare* e la possibilità di trasformare parte del premio aziendale in un *budget welfare*.

Detti *budget* sono fruibili attraverso una piattaforma di *welfare*, sempre utilizzabile anche via *app*, per l'acquisto di beni e servizi per la famiglia, la mobilità, il tempo libero, l'assistenza sanitaria, la previdenza complementare e il rimborso delle utenze domestiche.

Prosegue nel biennio 2025-26 anche il servizio di *Welfare Coach*, dedicato all'orientamento, all'informazione e al supporto per la cura dei familiari fragili e per la propria crescita personale. Il servizio, offerto a tutte le persone dipendenti delle Società<sup>2</sup> italiane operanti in ambito creditizio e assicurativo, è accompagnato da un'informativa puntuale che consente di conoscere anche le opportunità offerte in materia di *welfare* dal servizio pubblico.

In aggiunta il Gruppo, in continuità con lo scorso anno, ha previsto la possibilità di usufruire di convenzioni e condizioni agevolate per l'acquisto di beni e servizi e la partecipazione a eventi, anche attraverso i circoli ricreativi aziendali dei lavoratori, che coinvolgono, oltre alle persone dipendenti, il personale in quiescenza e i familiari.

<sup>1</sup> Banco BPM, Oaklins Italy, Banco BPM Invest SGR, Aletti Fiduciaria, Banca Aletti, Banca Akros.

<sup>2</sup> Banco BPM, Oaklins Italy, Banco BPM Invest SGR, Aletti Fiduciaria, Banca Aletti, Banca Akros, Vera Vita e Banco BPM Vita.



Relativamente al premio aziendale e al premio *welfare* sono stati destinati €44,22 milioni<sup>1</sup> in modalità *cash* o *welfare* secondo i criteri e le modalità di scelta individuali stabilite dalle vigenti disposizioni legislative fiscali.

#### Offerta di forme di previdenza complementare

Con la finalità di assicurare, per il futuro, un livello adeguato di tutela pensionistica, insieme alle prestazioni garantite dal sistema pubblico di base, a tutte le persone del Gruppo facenti parte delle società italiane è offerta la possibilità di aderire ai Fondi Pensione integrativi. Viene, pertanto, garantita ai dipendenti la possibilità di iscriversi a una delle forme di previdenza complementare, individuata in ragione della Società di appartenenza/provenienza e, per quanto riguarda il credito, della sede lavorativa, prevedendo il riconoscimento di un contributo aziendale, nel 2025 pari a €46,98 milioni<sup>2</sup>, a fronte della scelta della persona stessa di versare un contributivo individuale calcolato sulla propria retribuzione. Per alcune di dette forme è, inoltre, prevista la possibilità aggiuntiva di iscrizione dei familiari fiscalmente a carico della persona dipendente.

#### Implementazione del programma "Prendersi cura" per il benessere lavorativo

Il programma "Prendersi cura" è stato implementato dal Gruppo con l'obiettivo di migliorare il benessere lavorativo delle famiglie con figli nelle diverse fasce di età, dei *caregiver*, delle donne al rientro dal congedo di maternità e dei neopapà. Il programma prevede l'erogazione di corsi e *webinar* specifici sulle tematiche di cura verso le persone del proprio nucleo familiare e ha previsto, nel 2025, n. 16 iniziative tra eventi *live* e incontri virtuali e n. 4 iniziative dedicate a coloro che si occupano di un familiare non autosufficiente. Inoltre, le famiglie aventi figli con disabilità sono coinvolte nel percorso di sostegno alla genitorialità "Ability Parent Care", tarato sulle esigenze del nucleo familiare. La modalità di erogazione del programma, tramite *webinar*, consente di rendere i corsi facilmente fruibili per tutto il Gruppo Banco BPM. Nel 2025, gli incontri dedicati sono stati n. 42.

#### Implementazione di attività e contributi a supporto della genitorialità

Al fine di migliorare il benessere della propria forza lavoro e favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, sono diverse le attività implementate legate alla genitorialità che hanno riguardato principalmente le persone dipendenti delle Società del credito.

Sulla base degli accordi sindacali vigenti, durante il periodo estivo vengono messi a disposizione *campus* rivolti ai figli delle persone dipendenti, di età compresa tra 6 e 16 anni, con diverse tipologie di soggiorno organizzate su più turni, sia in Italia sia all'estero, a cui nel 2025 hanno preso parte n. 1.428 bambini e ragazzi. Inoltre, sempre sulla base di accordi con il sindacato, per ciascun figlio di età compresa tra 0 e 12 anni, è previsto un *budget* dedicato per l'acquisto di un regalo in occasione delle festività natalizie, iniziativa che nel 2025 ha coinvolto n. 5.808 bambini. In aggiunta, con riferimento alle società italiane operanti nei settori creditizio e assicurativo, nel biennio 2025-26 è stato introdotto un servizio di orientamento scolastico e universitario rivolto ai figli delle persone dipendenti, frequentanti le scuole medie e superiori. Il percorso, strutturato in modalità digitale e *gamification*, ha registrato nella sua prima edizione la partecipazione di n. 260 giovani. Parallelamente, è stato attivato un programma di supporto dedicato ai genitori con figli tra i 6 e i 26 anni, volto a offrire strumenti utili per affrontare con consapevolezza le complessità del ruolo genitoriale e accompagnare nel percorso di crescita dei propri figli.

Per fornire un supporto nell'accudimento dei figli delle persone dipendenti durante l'orario di lavoro, Banco BPM mette inoltre a disposizione l'asilo nido aziendale "Il giardino di Bez", situato presso una delle sedi di Milano. Grazie alla convenzione con il Comune di Milano, la struttura accoglie ogni anno circa n. 70 bambini ed è aperta anche alle famiglie del quartiere, confermando l'impegno del Gruppo nel costruire un legame positivo con la comunità locale.

Infine, con accordo sindacale, le Parti, oltre a estendere il numero di giornate di lavoro agile fruibili e la platea dei destinatari dello stesso, hanno introdotto previsioni di miglior favore a tutela della genitorialità (riconoscimento di n. 8 giornate aggiuntive di lavoro agile nel periodo estivo a favore dei genitori di figli fino a 12 anni nonché a favore di lavoratori che fruiscono dei permessi ex L. n. 104/1992 per assistenza ai figli) e di situazioni individuali di salute di particolare gravità, favorendo così anche il coinvolgimento nella quotidianità lavorativa delle persone con disabilità.

<sup>1</sup> Tale componente è ricompresa nel Conto Economico consolidato nella voce "190 a) spese per il personale".

<sup>2</sup> Tale componente è ricompresa nel Conto Economico consolidato nella voce "190 a) spese per il personale".

### Attivazione di percorsi formativi specifici per l'equilibrio tra vita privata e professionale

Nel 2025, in continuità con l'anno precedente e come terza edizione dell'iniziativa, il Gruppo ha erogato due percorsi formativi incentrati sul miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e professionale. Nello specifico, il corso "Bilanciare vita e lavoro", rivolto a tutto il personale del Gruppo, ha avuto l'obiettivo di trasmettere nuove competenze nel conciliare la dimensione lavorativa con quella privata per una maggiore efficacia ed efficienza organizzativa. Il corso "Facilitare il bilanciamento vita e lavoro", dedicato alle persone che ricoprono ruoli di responsabilità, ha avuto come obiettivo quello di riconoscere il valore dell'equilibrio nell'ambito privato e professionale come leva per la motivazione e la valorizzazione del contributo dei collaboratori, identificando strategie e comportamenti per un'efficace gestione dell'organizzazione del *team*.

### Obiettivi relativi alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria [S1 MDR-T]

I principali obiettivi finalizzati a gestire questioni relative alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria nonché a monitorare l'efficacia delle politiche e delle azioni sono:

- la promozione del ricambio generazionale;
- l'incremento della quota di *smart working* per le persone dipendenti di Sede.

### Promozione del ricambio generazionale

Al fine di rinnovare la propria forza lavoro e contribuire allo sviluppo delle nuove competenze richieste per supportare la crescita del *business* – acquisendo, in particolare, nuove competenze in ambito *IT Tech* e *Cybersecurity* – il Gruppo ha previsto nel Piano Strategico 2023-26, e nel suo successivo aggiornamento al 2027, l'attivazione di un percorso di ricambio generazionale e di rafforzamento delle competenze. In relazione a ciò, ad esito di un'intesa con le Organizzazioni Sindacali, sono state previste n. 1.100 uscite nel corso del 2025 per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, di cui n. 1.090 già perfezionate, che, unitamente alle circa n. 500 adesioni al piano di pensionamento incentivato (attuato a partire dal mese di giugno 2024), hanno consentito di accompagnare al pensionamento complessivamente circa n. 1.600 persone. Sulla scorta di dette previsioni, nel corso del 2025 e del 2026, la richiamata intesa ha inoltre previsto n. 800 assunzioni<sup>1</sup> con ricorso prioritario al contratto di apprendistato e ulteriori n. 100 assunzioni con contratto a tempo determinato.

Inoltre, entro il 2026 si completerà l'inserimento di n. 200 nuovi *specialist* in ambito *IT Tech* mentre, in linea con quanto previsto dal Piano Strategico 2024-27, risulta raggiunto l'obiettivo del 15% di specialisti in ambito *IT Tech* con competenze specifiche in *Cybersecurity* sul totale delle assunzioni effettuate nelle strutture IT, un traguardo che il Gruppo si impegna a mantenere per l'intera durata del Piano. Tale obiettivo persegue la finalità di internalizzare competenze chiave per migliorare e potenziare i settori *tech innovation*, *lean banking* e *Cybersecurity*.

Gli obiettivi in oggetto sono definiti tramite specifici processi aziendali di controllo e validazione dei dati e considerando gli esiti di un confronto articolato che ha coinvolto i rappresentanti dei lavoratori nei tavoli sindacali dedicati. Il dato al 31 dicembre 2025 evidenzia un ammontare di assunzioni pari a n. 480 per ricambio generazionale. Per quanto riguarda l'ambito *IT Tech*, dall'inizio del Piano Strategico 2023-26, cumulativamente sono state assunte n. 131 risorse, con una percentuale di profili specializzati in *Cybersecurity* del 21,3% sul totale degli assunti nelle strutture IT.

### Raggiungimento della quota di ore lavorate in *smart working* per le persone dipendenti di Sede

Sempre in linea con le previsioni in tema di *People Strategy* contenute nel Piano Strategico, nel 2025 è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un nuovo accordo sperimentale in tema di lavoro agile con l'obiettivo di migliorare ulteriormente il bilanciamento vita-lavoro di lavoratrici e lavoratori del Gruppo e promuovere un ambiente di lavoro più flessibile e inclusivo.

Detto accordo, oltre a estendere il numero di giornate di lavoro agile fruibili e la platea dei destinatari dello stesso, ha introdotto previsioni di miglior favore a tutela della genitorialità e di situazioni individuali di salute di particolare gravità, favorendo così anche il coinvolgimento nella quotidianità lavorativa delle persone con disabilità.

Il Gruppo<sup>2</sup> prevede di raggiungere, entro il 2027, una quota di *smart working* pari al 40% delle ore ordinarie lavorate dalle persone dipendenti di Sede. L'obiettivo, definito nel Piano Strategico 2023-26 come aggiornato al 2027, persegue diverse finalità in coerenza anche con le Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, quali:

<sup>1</sup> Rispetto all'obiettivo del Piano Strategico 2023-26, nel piano 2024-27 è stato tolto il requisito di assunzioni *under 30*.

<sup>2</sup> Escluse le Società estere, Sagim e Terme Ioniche.

il miglioramento del *work-life balance* e l'aumento dell'attrattività del Gruppo verso i talenti (in particolare in ambito *IT Tech*), oltre alla conseguente riduzione delle emissioni di *Scope 3* derivanti dal pendolarismo.

Il Gruppo ha definito l'obiettivo sulla base dei dati analitici registrati tramite il sistema interno di gestione delle presenze e tenuto anche conto di quanto emerso nell'ambito del confronto con il sindacato.

Nel 2025, il nuovo accordo sperimentale in tema *smart working*, che ha aumentato<sup>1</sup> il numero massimo di giorni fruibili al mese, ha permesso di raggiungere la quota del 38% di ore lavorate in *smart working* per i dipendenti di sede<sup>2</sup>.

*Metriche relative alle caratteristiche dei lavoratori dipendenti e non dipendenti nella forza lavoro propria [S1-6] [S1-7]*

Il Gruppo registra al 31 dicembre 2025 un totale di n. 18.965 dipendenti, conteggiando ogni persona dipendente e/o persona che svolge la maggior parte delle proprie attività in una Società del Gruppo come corrispondente a un cosiddetto "Equivalente a tempo pieno" (di seguito, anche "ETP").

Il Gruppo pubblica il dato sul totale del personale dipendente anche nella Relazione finanziaria annuale nella sezione Relazione sulla gestione consolidata al paragrafo "Risultati-dati economici consolidati"<sup>3</sup>.

Nella tabella seguente si riporta la suddivisione del personale dipendente per genere<sup>4</sup> e tipologia di contratto:

| Tipologia dipendenti                                 | 2025         |               |               | 2024         |               |               |
|------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
|                                                      | Donne        | Uomini        | Totale        | Donne        | Uomini        | Totale        |
| Numero di personale dipendente a tempo indeterminato | 8.897        | 9.949         | 18.846        | 9.108        | 10.379        | 19.487        |
| Numero di personale dipendente a tempo determinato   | 60           | 59            | 119           | 2            | 1             | 3             |
| Numero di personale dipendente a orario variabile    | 0            | 0             | 0             | 0            | 0             | 0             |
| <b>Totale</b>                                        | <b>8.957</b> | <b>10.008</b> | <b>18.965</b> | <b>9.110</b> | <b>10.380</b> | <b>19.490</b> |
| Numero di personale dipendente a tempo pieno         | 6.057        | 9.808         | 15.865        | 5.998        | 10.157        | 16.155        |
| Numero di personale dipendente a tempo parziale      | 2.900        | 200           | 3.100         | 3.112        | 223           | 3.335         |

L'incremento del numero di contratti a tempo determinato è riconducibile agli accordi sottoscritti con le OO.SS. che prevedono un ricambio generazionale con l'inserimento prioritario dei nuovi assunti a supporto del *business* della rete commerciale, oltre che all'integrazione di Anima.

Inoltre, il Gruppo ha registrato n. 1.749 persone dipendenti cessate nel corso del 2025 (e conseguente tasso di avvicendamento dei dipendenti pari a 9,2%), a fronte di n. 529 persone dipendenti cessate nel corso del 2024 (e un conseguente tasso di avvicendamento pari al 2,7%). L'incremento del numero di dipendenti cessati e il relativo tasso di avvicendamento è dovuto all'incentivazione all'esodo nonché agli accordi relativi ai piani di uscite volontarie con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Nel conteggio sono riportate tutte le uscite dei dipendenti del Gruppo Banco BPM e/o di coloro che svolgono la maggior parte delle loro attività in un'azienda del Gruppo (inclusa Anima, per le quali sono state considerate solo le uscite registrate nel periodo dal 1° aprile al 31 dicembre 2025). Sono, quindi, escluse le cessazioni dei distacchi *out* che operano per le Società fuori perimetro.

Il Gruppo registra al 31 dicembre 2025 un totale di n. 57 persone lavoratrici non dipendenti attive a fine periodo (di cui n. 6 sono persone lavoratrici autonome e n. 51 sono fornite dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale), che svolgono la maggior parte delle loro attività in una Società del Gruppo, considerando ogni persona equivalente a un ETP, a fronte di un totale di n. 32 persone lavoratrici non dipendenti

<sup>1</sup> L'incremento del numero di giornate, conseguente all'accordo sindacale sottoscritto a maggio 2025, è stato pari al 21,5%. Si evidenzia, inoltre, che la percentuale di lavoratori abilitati allo *smart working* corrisponde al 32,3% del totale, mentre gli uffici presso cui tali lavoratori sono in carico rappresentano il 30,3% complessivo.

<sup>2</sup> Nel 2024 tale percentuale ammontava a 33,8%.

<sup>3</sup> La riconciliazione deve essere effettuata tenendo conto che le numeriche riportate nella RdS non includono 10 risorse somministrate, in linea con le prescrizioni in materia definite dalla Circolare n. 262 di Banca d'Italia.

<sup>4</sup> Si segnala che non esiste nessun personale dipendente appartenente alla fattispecie "Altro" o "Non comunicato".

registrate al 31 dicembre 2024<sup>1</sup>. Le tipologie più comuni di personale non dipendente che rientrano nel conteggio sono le persone collaboratrici, i somministrati e le persone in stage.

*Metriche relative ai salari adeguati, la retribuzione e la protezione sociale [S1-8] [S1-10] [S1-11] [S1-16]*

Il Gruppo afferma che, in linea con l'esercizio 2024, tutto il personale dipendente (100%) percepisce un salario adeguato, considerando gli esiti delle analisi svolte sui salari della forza lavoro delle Società estere (sulla base delle normative vigenti in ciascun Paese) e considerando che nelle Società italiane a tutti i lavoratori si applicano i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (anche "CCNL"). I Contratti Collettivi sono previsti, come per il 2024, per il 99,8% dei lavoratori dell'intero Gruppo in quanto solo per i dipendenti assunti in Irlanda e Asia<sup>2</sup> è prevista una contrattazione individuale. Non vi sono, pertanto, dipendenti coperti da contrattazione collettiva al di fuori dello Spazio Economico Europeo (anche "SEE").

La percentuale globale dei dipendenti del Gruppo coperti da rappresentanti dei lavoratori è pari al 99,59%, a fronte del 99,71% registrato per il 2024, mentre quella registrata per i dipendenti in Italia ammonta al 99,87%, a fronte del 99,98% registrato l'anno precedente, conteggiando tutti coloro che sono assunti dalle Società con sede in Italia per cui è prevista la contrattazione nazionale del settore creditizio e di ANIA o con organico maggiore delle 15 unità. Relativamente al dialogo sociale, si segnala che non sono previsti accordi con i propri dipendenti per la rappresentanza da parte di un Comitato aziendale europeo (CAE), un Comitato aziendale di una società europea (SE) o un Comitato aziendale di una società cooperativa europea (SCE).

Il rapporto fra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione a livello di Gruppo e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) è pari a 72,4, a fronte di un valore del 47,9 registrato per il 2024. Tale rapporto è calcolato considerando al denominatore la retribuzione totale annua di ciascun dipendente di tutte le Società del Gruppo<sup>3</sup>.

L'incremento del rapporto tra la remunerazione più elevata e la remunerazione media dei dipendenti registrato nel 2025 è principalmente riconducibile all'erogazione della quota *up-front* (40% dell'intero importo) dell'incentivo di lungo termine riferito al ciclo di *performance* triennale 2021-2023 della persona che riceve la massima retribuzione. Il rapporto sarebbe pari a 48,8 qualora si escludesse la componente di lungo termine consegnata nel 2025, che altera la comparabilità con l'esercizio precedente.

Alla stregua del 2024, tutti i lavoratori del Gruppo risultano coperti dalla protezione sociale prevista dagli istituti della normativa e contrattazione, in conformità con la legislazione dei paesi in cui opera il Gruppo, che intervengono in caso di perdita di reddito (intesa come perdita del posto di lavoro) dovuta a uno degli eventi importanti della vita elencati di seguito: malattia, disoccupazione a partire dal momento in cui il lavoratore proprio lavora per l'impresa, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale, al quale il Gruppo ha integrato tre giornate aggiuntive retribuite a carico del datore di lavoro, e pensionamento.

Si evidenzia che il Settore del Credito allo stato contempla istituti della contrattazione nazionale che possono soccorrere in caso di riduzione/perdita di lavoro attraverso il Fondo di Solidarietà e il Fondo per l'Occupazione.

## Salute e sicurezza

*Politiche relative alla salute e sicurezza della forza lavoro propria [S1-1] [S1 MDR-P]*

Per l'ambito salute e sicurezza, il Gruppo si è dotato sia di politiche di prevenzione, sia di un sistema di gestione degli infortuni sul lavoro.

<sup>1</sup> Di cui 2 sono persone lavoratrici autonome e 30 sono fornite dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale.

<sup>2</sup> I colleghi assunti in Asia sono personale locale che si occupa di intermediazione finanziaria finalizzata a facilitare le operazioni estere, tra la Banca e le aziende locali. Come già esplicitato il loro rapporto di lavoro è regolato da una contrattazione individuale.

<sup>3</sup> Il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti viene calcolato utilizzando i dati puntuali disponibili. Con riferimento a BBPM Life, disponendo del dato sulla remunerazione annuale aggregato, è stata considerata, per ogni dipendente, la retribuzione annuale media a livello di Società.

### Linee Guida in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

In linea con quanto definito dal Codice Etico, tra i valori che guidano le scelte del Gruppo Banco BPM vi è la protezione della salute e della sicurezza delle persone, tramite l'impegno a garantire un ambiente di lavoro conforme agli *standard* di legge. La definizione dei principi, dei ruoli e delle responsabilità in materia di salute e sicurezza individuati per la promozione delle politiche, dei processi interni in materia di sicurezza e del benessere sul luogo di lavoro è ispirata ai principali trattati internazionali in materia di tutela dei diritti umani, in riferimento alla tutela della salute e sicurezza e, in particolare:

- alla Dichiarazione dei diritti dell'uomo dell'ONU (articoli 3 e 23);
- alla Convenzione C155 su salute e sicurezza dei lavoratori emanata dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) il 22 giugno 1981;
- ai principi del Global Compact promosso dalle Nazioni Unite (principio 1.06) e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili dell'ONU (Agenda ONU 2030 – obiettivo 8);
- alle disposizioni di legge vigenti.

In aggiunta, per un'articolazione sistematica dei processi interni e delle prestazioni di salute e sicurezza integrati con i principi sopra enunciati, il sistema di gestione salute e sicurezza dei luoghi di lavoro di Banco BPM si conforma alla norma UNI EN ISO 45001:2018 – cit. e rispetta le disposizioni di legge vigenti derivanti dal D. Lgs. 81/2008.

Le Linee Guida in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro disciplinano i principi e i presidi in tema di prevenzione, gestione e riduzione degli impatti negativi sulla salute e sulla sicurezza.

In coerenza con quanto definito dal Codice Etico, le Linee Guida disciplinano principi, ruoli e responsabilità in materia di protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, perseguendo i seguenti obiettivi:

- promozione di comportamenti virtuosi da parte del personale e dei collaboratori nell'ambito dell'attività lavorativa quotidiana attraverso la diffusione di materiale informativo aggiornato;
- valorizzazione delle risorse umane attraverso l'offerta di piani formativi<sup>1</sup> e informativi dedicati al continuo miglioramento delle competenze e alla consapevolezza sui rischi, promuovendo il coinvolgimento e la sensibilizzazione del personale sulle tematiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- verifica dell'idoneità tecnico-professionale di imprese *partner* e collaboratori autonomi.

L'attuazione delle suddette Linee Guida, con riferimento alle operazioni proprie, favorisce la gestione appropriata di questa tematica di sostenibilità, generando un impatto positivo su salute, sicurezza e benessere psicofisico dei dipendenti del Gruppo, come rilevato in sede di analisi di doppia materialità.

Le Linee Guida sono applicate da Banco BPM, Banca Akros (inclusa la controllata Oaklins Italy), Banca Aletti (inclusa la controllata Aletti Fiduciaria), Banco BPM Vita (inclusa la controllata Vera Vita) e Banco BPM Invest SGR a livello di operazioni proprie e nei rapporti con le società che operano in tutta la catena del valore. Nello specifico, si applicano nei confronti di tutti i dipendenti, i collaboratori e i soggetti che accedono agli immobili del Gruppo, garantendo un presidio costante delle tematiche di salute e sicurezza. Le Linee Guida non si applicano (per definizione) alle Società non aventi dipendenti o personale assegnato e, pertanto, non sottoposte al D. Lgs. 81/2008 e alla Società Ge.Se.So., Banca Aletti & C. (Suisse), Terme Ioniche e Sagim, che assicurano il presidio e la gestione di salute e sicurezza secondo i dettami stabiliti dalla legge e dal Codice Etico. La Società BBPM Life, che opera in Irlanda, adotta l'"*Health and Safety Statement*", attraverso il quale si impegna a rispettare le disposizioni di legge vigenti derivanti dal *Safety, Health and Welfare at Work Act 2005*, in conformità alla normativa irlandese e, nel corso del 2025, ha recepito i principi delle Linee Guida in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione delle Linee Guida coincide con l'Amministratore Delegato. La responsabilità del monitoraggio delle Linee Guida è affidata alla funzione Compliance e al Chief Innovation Officer. In particolare:

- la funzione Compliance monitora costantemente le evoluzioni della legislazione europea e italiana, individuando eventuali necessità di aggiornamento con riferimento ai processi operativi;
- il Chief Innovation Officer, tramite la struttura Salute e Sicurezza del Personale e avvalendosi del supporto delle strutture competenti, garantisce adeguati presidi in tema di salute e sicurezza, coerenti con le

---

<sup>1</sup> In tal senso, le Linee Guida in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro assegnano alla funzione Risorse Umane la responsabilità di definire, mediante la struttura Academy, la gestione e lo sviluppo della formazione sui temi di salute e sicurezza.

indicazioni e gli obiettivi definiti dalla normativa e dal piano annuale di miglioramento redatto nell'ambito del sistema di gestione salute e sicurezza, presentato al Comitato ESG di Capogruppo.

Le Linee Guida sono rese disponibili a tutti i portatori di interesse esterni tramite il sito istituzionale del Gruppo Banco BPM. Per gli *stakeholder* interni è possibile consultare il documento sulla *intranet* aziendale.

#### *Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alla salute e sicurezza [S1 MDR-A]*

Il Gruppo ha adottato e pianificato molteplici azioni al fine di gestire le questioni di salute e sicurezza rilevanti, nonché per raggiungere gli scopi e gli obiettivi delle proprie politiche interne.

In particolare, il Gruppo si impegna in azioni volte a:

- offrire servizi di prevenzione e cura legati alla salute e al benessere delle persone dipendenti e dei loro familiari attraverso diverse forme di assistenza sanitaria, nonché fruire della sospensione volontaria dell'attività lavorativa, parzialmente retribuita a fronte di esigenze personali e familiari;
- garantire e promuovere il benessere psico-fisico dei lavoratori, incluse le misure di lavoro agile descritte all'interno del paragrafo "Ricorso al lavoro agile e attivazione di iniziative finalizzate a promuovere una mobilità sostenibile".

In aggiunta, si segnala che anche Anima ha adottato e pianificato molteplici azioni al fine di gestire le questioni di salute e sicurezza rilevanti, nonché per raggiungere gli scopi e gli obiettivi delle proprie politiche interne. In particolare:

- rinnovata anche per il 2025 la *partnership* con Serenis, piattaforma digitale per il benessere mentale che offre a tutto il personale percorsi di psicoterapia, psichiatria e supporto psicologico *online*;
- accordo Quadro con i sindacati per il lavoro flessibile (*smart working*), introdotto nel 2020 e reso a tempo indeterminato a partire dal 2024;
- introdotto il ruolo di *Wellbeing Manager*, con l'obiettivo di promuovere il benessere professionale ed emotivo del Personale attraverso tecniche di ascolto mirate e personalizzate;
- rinnovata la collaborazione ricorrente con l'Ospedale San Raffaele per l'organizzazione della campagna vaccinale antinfluenzale.

#### Assistenza sanitaria e polizze assicurative

A tutte le persone del Gruppo viene offerta, mediante le forme di assistenza sanitaria integrativa, la possibilità di usufruire di un livello aggiuntivo di copertura sanitaria che, oltre a migliorare l'accesso a cure più ampie e specializzate, consente di ridurre le spese per i servizi sanitari. Le forme di assistenza sanitaria offerte dal Gruppo concorrono alla copertura delle spese sanitarie e sociosanitarie<sup>1</sup> sostenute dagli iscritti, garantendo ai dipendenti e ai loro familiari la possibilità di usufruire di prestazioni economiche integrative o sostitutive rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale. Al riguardo, nel 2025 è stata raggiunta un'importante intesa con le Organizzazioni Sindacali per l'attivazione di un processo per la razionalizzazione delle diverse forme di assistenza sanitaria presenti nel Gruppo, nell'ottica di pervenire con gradualità a una normativa e a un trattamento economico omogenei per i lavoratori del Gruppo stesso.

Il Gruppo Banco BPM contribuisce a queste forme di assistenza sanitaria integrativa con versamenti economici che si uniscono ai contributi versati dagli iscritti. Nel 2025, l'ammontare dei versamenti del Gruppo risulta pari a €24,25 milioni<sup>2</sup>.

Inoltre, il Gruppo prevede coperture assicurative in caso di infortunio lavorativo ed extra lavorativo e in caso di invalidità derivante da malattia, oltre alla polizza *Long Term Care* (anche "LTC") del settore del Credito per casi di perdita dell'autosufficienza a causa di infortunio o di malattia.

#### Promozione del benessere fisico e mentale

In continuità con lo scorso anno e con l'obiettivo di promuovere stili di vita sani, il Gruppo ha attivato e sviluppato diverse iniziative rivolte alle persone dipendenti di tutte le Società operanti nel territorio italiano. Tra queste:

<sup>1</sup> Spese che riguardano generalmente le persone fragili e si classificano in: prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, prestazioni sociosanitarie ad elevata integrazione sanitaria e prestazioni sociali a rilevanza sanitaria.

<sup>2</sup> Tale componente è ricompresa nel Conto Economico consolidato nella voce "190 a) spese per il personale".



- con il progetto W@W (*Wellbeing at Work*), il Gruppo ha predisposto una sezione dedicata all'interno della *intranet* aziendale che offre corsi formativi sulla salute fisica, la corretta alimentazione, la gestione dello stress, l'attività fisica, l'educazione posturale e il benessere mentale, offrendo inoltre la possibilità di accedere a percorsi gratuiti con specialisti esterni in tali aree;
- per favorire il benessere mentale del personale, il Gruppo offre inoltre la possibilità di accedere annualmente a cinque incontri con uno psicologo. L'iniziativa, chiamata "Spazio di Ascolto" e gestita da colleghe professioniste abilitate, è rivolta a chi sente la necessità di un supporto nel fronteggiare difficoltà lavorative e/o personali. Le professioniste intervengono tramite colloqui individuali o sessioni di *debriefing* di Gruppo, anche in caso di rapine, aggressioni, atti intimidatori o altre situazioni di particolare fragilità;
- per sensibilizzare sull'importanza della donazione di sangue, il Gruppo ha confermato la collaborazione pluriennale con AVIS, con l'obiettivo di ampliare il coinvolgimento delle persone dipendenti, anche attraverso campagne periodiche.

#### Formazione per prevenire e gestire il rischio di aggressioni

Al fine di supportare le persone dipendenti nell'acquisizione di tecniche di gestione e comunicazione efficace con i clienti aggressivi e in continuità con quanto fatto lo scorso anno, il Gruppo ha erogato a tutto il personale in modalità formazione a distanza il corso "Prevenzione e gestione del rischio aggressioni". Il corso, preceduto da comunicazioni sulle modalità di prevenzione e gestione degli eventi intimidatori e/o aggressivi esterni, è incentrato sulla creazione di maggiore consapevolezza riguardo a eventi traumatici, quali rapine e aggressioni, fornendo alcuni accorgimenti che possano aiutare le persone coinvolte in tali eventi, illustrando a tutti i partecipanti il percorso di supporto che è possibile attivare in tali casistiche.

#### *Obiettivi relativi alla salute e sicurezza della forza lavoro propria [S1 MDR-T]*

##### Incremento della quota di *smart working* per le persone dipendenti di sede

L'obiettivo di raggiungimento entro il 2027 di una quota di *smart working* pari al 40% delle ore lavorate per le persone dipendenti di sede, descritto in dettaglio all'interno del paragrafo "Obiettivi relativi alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria", contribuisce al benessere psicofisico tramite il miglioramento dell'equilibrio vita privata-lavoro.

#### *Metriche di salute e sicurezza [S1-14]*

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza copre, così come per l'esercizio 2024, la totalità del personale dipendente del Gruppo (100%). In particolare, relativamente alla tematica di salute e sicurezza, sono stati registrati nel 2025:

- n. 177 infortuni sul lavoro (a fronte di n. 161 casi registrati nell'esercizio 2024), con un tasso di infortuni<sup>1</sup> pari a 6,3<sup>2</sup> (n. 6,3 infortuni ogni milione di ore lavorate) così come per l'esercizio 2024;
- n. 0<sup>3</sup> decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro, così come per l'esercizio 2024;

<sup>1</sup> Il tasso di infortuni registrabili sul lavoro viene calcolato utilizzando i dati puntuali disponibili e, in misura residuale, il numero di ore teoriche lavorabili. In particolare, il Gruppo non dispone del dato puntuale delle ore lavorate:

- per il personale dipendente che opera per Banca Aletti & C. (Suisse), BBPM Life, Sagim e Terme Ioniche, per il quale viene conteggiato il numero di ore teoriche lavorabili previste da contratto, sulla base della presenza registrata;
- per il personale dipendente con inquadramento superiore o uguale al livello quadro, per il quale viene conteggiato il numero di ore teoriche lavorabili previste da contratto per ciascuna tipologia contrattuale, sulla base della presenza registrata.

<sup>2</sup> Nel calcolare il tasso di infortuni connessi al lavoro: l'impresa suddivide il numero di casi denunciati all'INAIL, al netto delle pratiche che hanno già avuto esito negativo da parte dell'ente nell'anno di riferimento, per il numero totale di ore lavorate dai dipendenti nell'anno moltiplicato per 1.000.000. Con riferimento ai dipendenti di Anima, sono stati considerati esclusivamente gli infortuni imputabili al periodo 1° aprile - 31 dicembre 2025. Per approfondimenti in merito alla metodologia di calcolo si rimanda al capitolo "Informazioni Generali" paragrafo "Modifiche nella redazione e nella presentazione delle informazioni sulla sostenibilità".

<sup>3</sup> Per il conteggio dei decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro, il Gruppo prende in considerazione il numero di quelli riconosciuti dall'INAIL (anche se riferiti ad anni precedenti). Con riferimento ai dipendenti di Anima sono stati considerati esclusivamente i decessi imputabili al periodo 1° aprile - 31 dicembre 2025.

- n. 0 casi<sup>1</sup> riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili, a fronte di n. 1 caso di malattia connessa al lavoro registrata nell'esercizio 2024;
- n. 4.982 giornate perse a causa di lesioni dovute a infortuni sul lavoro o malattie connesse al lavoro<sup>2</sup>, a fronte di n. 6.718 giornate registrate nell'esercizio 2024.

#### *Metriche relative all'equilibrio tra vita professionale e vita privata [S1-15]*

Tutte le persone dipendenti di tutte le Società del Gruppo hanno diritto a congedi per motivi familiari in virtù della politica sociale e/o di contratti collettivi. Nella tabella seguente si riporta evidenza della percentuale del personale dipendente che ha usufruito di congedi per motivi familiari considerando il personale in servizio a fine periodo che abbia fruito di almeno un permesso tra: maternità, paternità, cura dei figli o assistenza familiare. Per i dipendenti di Anima sono state considerate le sole richieste di congedo deliberate nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2025.

|                                                                                              | 2025  |        |        | 2024  |        |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|                                                                                              | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari | 25%   | 16%    | 20%    | 28%   | 17%    | 22%    |

### **Parità di trattamento e opportunità per tutti**

#### *Politiche relative a parità di trattamento e opportunità per la forza lavoro propria [S1-1] [S1 MDR-P]*

Il Gruppo assegna responsabilità per gestire le questioni relative alla parità di trattamento e di opportunità definendo politiche e procedure per orientare le pratiche in materia di parità occupazionale. In particolare, la funzione Risorse Umane attraverso la struttura Diversity, Inclusion e Social, progetta e sviluppa iniziative finalizzate al rispetto delle persone e delle diversità, di promozione della parità di genere, età, etnia, disabilità, orientamento religioso, orientamento affettivo, nazionalità e lingua, del benessere organizzativo, dell'inclusione sociale e dell'uguaglianza. Le Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, descritte all'interno del paragrafo "Politiche relative alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria", sono implementate dal Gruppo al fine di eliminare la discriminazione e le molestie e promuovere le pari opportunità. In affiancamento, nella "Circolare Contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro", sono specificamente contemplati specifici motivi di discriminazione quali: 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 discriminazione contemplata dalla normativa dell'UE e dal diritto nazionale.

Le Linee Guida vengono attuate attraverso procedure specifiche volte a prevenire, attenuare e affrontare ogni forma di discriminazione, promuovendo al contempo l'inclusione e la valorizzazione della diversità.

In aggiunta, nella Circolare "Contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro" vengono esplicitati gli impegni del Gruppo in merito:

- all'attuazione di tutte le azioni necessarie alla prevenzione di qualsiasi tipo di discriminazione, violenza o molestia sul lavoro;
- all'adozione di iniziative formative, anche obbligatorie, per promuovere la conoscenza e la consapevolezza sul tema delle discriminazioni, violenze e molestie, sulla loro gravità e le loro conseguenze;
- a gestire le segnalazioni di violazioni affinché ogni comportamento consistente in discriminazione, violenza e molestia venga gestito in modo appropriato e imparziale;
- a prevenire qualsiasi forma diretta o indiretta di ritorsione o penalizzazione nei confronti di vittime e dei testimoni, nonché nei confronti delle persone che abbiano comunque fornito un contributo nell'ambito del processo di segnalazione;
- a fornire assistenza e supporto, in modo tempestivo, alle vittime;
- a porre in essere iniziative di comunicazione e azioni periodiche di sensibilizzazione.

<sup>1</sup> Per il conteggio di malattie connesse al lavoro, il Gruppo prende in considerazione il numero di quelle riconosciute dall'INAIL (anche se riferite ad anni precedenti). Con riferimento ai dipendenti di Anima sono stati considerati esclusivamente casi di malattie connesse al lavoro imputabili al periodo 1° aprile – 31 dicembre 2025.

<sup>2</sup> Per il conteggio delle giornate perse a causa di lesioni dovute a infortuni sul lavoro o malattie connesse al lavoro, il Gruppo prende in considerazione le giornate denunciate all'INAIL. Con riferimento ai dipendenti di Anima sono state considerate esclusivamente le giornate perse imputabili al periodo 1° aprile – 31 dicembre 2025.

La Circolare prevede la procedura "Segnalo" per segnalare in maniera protetta ogni forma di discriminazione e molestia.

In particolare, al fine di promuovere un ambiente di lavoro partecipativo e professionale, in cui tutte le persone sono trattate con dignità e riguardo, il Gruppo contribuisce a diffondere la cultura del rispetto nelle relazioni tra le persone. In tale ottica, si considera inaccettabile qualsiasi tipo di comportamento che possa essere considerato come una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendone compromettere la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative, nonché il clima organizzativo.

In linea con il Codice Etico, il Gruppo si impegna quotidianamente, in tutti gli ambiti in cui opera, a rispettare i diritti umani e a promuovere una cultura incentrata su di essi, a contrastare e a rimuovere dalle condotte qualsiasi forma di discriminazione, rispettando e valorizzando le differenze di genere, età, etnia, nazionalità, religione, lingua, disabilità, orientamento e identità sessuale, appartenenza politica e sindacale. Tutti i destinatari del Codice Etico possono segnalare qualsiasi violazione del Codice stesso o del Modello ex D. Lgs. 231/2001.

Il Gruppo si impegna a effettuare accertamenti in relazione a ogni violazione di cui viene a conoscenza e a segnalarle all'Organismo di Vigilanza attraverso la piattaforma informatica dedicata o all'indirizzo che ogni Società del Gruppo pubblicizza sul sito istituzionale. Tutti i destinatari sono inoltre tenuti a cooperare negli accertamenti interni relativi alle violazioni e ai comportamenti non in linea con il Codice Etico.

In aggiunta, la funzione Risorse Umane attraverso la struttura Diversity, Inclusion e Social, progetta e sviluppa iniziative finalizzate al rispetto di persone, diversità e disabilità di ciascuno, nonché di promozione della parità di genere, età e orientamento affettivo, del benessere organizzativo, dell'inclusione sociale e dell'uguaglianza. Infine, le esigenze di adeguamento dei processi aziendali derivanti dall'emanazione di nuovi requisiti normativi o dalla modifica di quelli esistenti sono monitorate costantemente.

#### Politica in materia di remunerazione

La "Politica in materia di remunerazione" (di seguito, anche "*Policy*"), applicata dal Gruppo<sup>1</sup> alle operazioni proprie, definisce i principi e gli elementi del sistema retributivo del Gruppo garantendo:

- criteri basati sulle responsabilità agite, le competenze professionali, la *seniority* maturata e il merito, a prescindere dal genere;
- una leva gestionale utile ad attrarre, motivare e trattenere il *management* e il personale;
- il contenimento dei rischi assunti (inclusi quelli legali e reputazionali) e la tutela e fidelizzazione del cliente, con attenzione alla gestione dei conflitti di interesse;
- la realizzazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti e nell'interesse degli *stakeholder* del Gruppo.

Al contempo la *Policy*, con riferimento alle operazioni proprie, rappresenta anche una delle leve attuate dal Gruppo per gestire l'impatto negativo potenziale rilevato in sede di analisi di doppia materialità sul tema della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e per favorire l'impatto positivo legato ai salari adeguati.

Attraverso l'attuazione della *Policy*, il Gruppo si impegna a rispettare:

- il 37° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, con cui la Banca d'Italia ha recepito le novità introdotte dalla Direttiva 2019/878/UE (CRDV) e dagli "Orientamenti per sane politiche di remunerazione", dell'EBA;
- le "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", con cui la Banca d'Italia, tra l'altro, ha attuato gli "Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita" emanati dall'EBA a settembre 2016;
- il Regolamento Intermediari adottato da Consob con delibera n. 20307/2018 (art. 93) e da ultimo aggiornato con delibera del 28 luglio 2022, nonché il Regolamento Delegato 2017/565/EU che integra la Direttiva 2014/65/EU (MiFID II). Rilevano, inoltre, gli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" emanati dalla *European Securities and Markets Authority* (ESMA);
- il Regolamento IVASS n. 38 sul governo societario delle imprese e dei gruppi assicurativi, che attua la Direttiva 2009/138/UE (*Solvency II*), con cui l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS)

<sup>1</sup> Sono escluse Sagim e Terme Ioniche in quanto imprese non regolate e non quotate e non esercitanti attività bancaria, assicurativa, finanziaria o affine. Sono inoltre escluse BPM Covered Bond, BPM Covered Bond 2, BP Covered Bond, Sirio Immobiliare, Lido dei Coralli, BRF Property, Agriurbe, Bipielle Bank (Suisse), Partecipazioni Italiane, ProFamily SPV, BPL Mortgages, Anima Valore Obbligazionario e Private Equity Opportunity in quanto non hanno personale dipendente o lavoratori assegnati.

implementa le Linee Guida della *European Insurance and Occupational Pensions Authority* (EIOPA) sul sistema di governo societario e che contiene le previsioni relative alla politica di remunerazione;

- l'atto di modifica del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del D. Lgs. 58/1998 (di seguito, anche "TUF");
- gli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999), che hanno recepito le disposizioni contenute nella *Shareholder Rights Directive 2* (2017/828/EU). Inoltre, sul piano dell'autoregolamentazione si applica il Codice di *Corporate Governance* del gennaio 2020.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della *Policy* coincide con il CdA. La funzione Audit di Capogruppo verifica la rispondenza delle prassi attuate dal Gruppo e dalle Società del Gruppo bancario rispetto alla *Policy* approvata e alla normativa vigente. La medesima attività di controllo è svolta nelle compagnie assicurative dalla funzione Internal Audit.

In sede di definizione della *Policy*, il Gruppo considera e integra gli interessi dei diversi *stakeholder* interni ed esterni nel proprio sistema retributivo e, in particolare:

- azionisti: viene garantito l'allineamento degli interessi di azionisti e *management*, riconoscendo a questi ultimi parte della remunerazione in azioni;
- clienti: i criteri utilizzati per valutare gli aumenti della componente fissa e variabile della remunerazione di tutto il personale sono conformi ai requisiti in materia di retribuzione della MiFID II e non creano conflitti di interesse che incoraggino il personale ad agire contro gli interessi dei clienti. In aggiunta, la politica di remunerazione prevede meccanismi di *malus* e *claw-back*, che agiscono sull'incentivo fino al suo azzeramento, finalizzati a disincentivare il verificarsi di comportamenti di *misconduct*, allineare ulteriormente gli interessi del personale a quelli dei clienti e adeguare la remunerazione variabile qualora sia accertata una condotta illecita nei confronti del cliente;
- forza lavoro: la *Policy* 2025 prevede meccanismi che, nel rispetto del quadro normativo, consentono di attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo. Perseguire l'equità interna delle retribuzioni incide profondamente sulla motivazione del personale e, quindi, sulle prestazioni, mentre valutarla verso il mercato del lavoro esterno consente di trattenere i migliori talenti oltre che attrarne dall'esterno. Con questa finalità il Gruppo si è dotato di un sistema di valutazione delle posizioni effettuata da una primaria società di consulenza con la metodologia internazionale IPE (*International Position Evaluation*);
- Parti Sociali: i criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione del premio aziendale, destinato al personale non dirigente delle Società del Gruppo bancario che applicano il Contratto Nazionale del Credito, sono oggetto di confronto e negoziazione con le Parti Sociali.

La *Policy* è resa disponibile a tutti i portatori di interesse sul sito istituzionale del Gruppo. Per gli *stakeholder* interni è possibile consultare il documento nella *intranet* aziendale.

#### Linee Guida in materia di Formazione e Welfare

I programmi di sviluppo del Gruppo Banco BPM accompagnano le persone della forza lavoro in un percorso di iniziative ed esperienze che ne potenziano le competenze e ne valorizzano il talento, coinvolgendole in percorsi di *empowerment* per accrescere la consapevolezza di sé e per allenare le *soft skills* e le competenze trasversali nei mutati contesti professionali, oltre a contribuire a focalizzare il proprio stile di *leadership*.

La gestione delle persone dipendenti avviene seguendo i principi di equità, trasparenza e meritocrazia, verificando i requisiti professionali, senza favoritismi e discriminazioni di alcuna natura. Il Gruppo garantisce a tutte le persone dipendenti pari opportunità di crescita professionale, valorizzando il merito, la competenza e la dedizione, tenuto anche conto delle specificità dei singoli.

La struttura Academy favorisce la diffusione del sapere, la condivisione identitaria, i valori e le competenze. Supporta l'evoluzione aziendale attraverso la valorizzazione delle persone muovendosi su tre *driver* di condotta:

- *compliance*: in un contesto in continua crescita, Academy recepisce i cambiamenti e promuove tempestivamente un allineamento costante, puntuale e proattivo di contenuti e conoscenze rispetto alle variazioni ed evoluzioni e alle richieste che sono specifiche per l'esercizio del ruolo;
- *customizzazione*: Academy raccoglie e ascolta le esigenze in rapida evoluzione di tutte le persone della Banca e si fa promotrice della creazione di sinergie tra le aree, funzioni e asset di Banco BPM, affinché esigenze, *expertise* e *know-how* vengano utilizzati come base per la personalizzazione dei contenuti dei percorsi formativi;

- **innovazione:** in uno scenario più ampio del mercato (e della società civile) che continuamente cambia e lancia *trend* sempre nuovi, Academy agisce da radar per l'azienda, al fine di intercettare quelle tendenze e, se del caso, di portarle dentro l'azienda per il tramite di docenti interni ed esterni e di percorsi di formazione innovativi, con la finalità ultima di evolvere e stare al passo col sistema competitivo.

Per il Gruppo è sempre più importante differenziare e personalizzare le leve di sviluppo in base ai diversi *cluster* di popolazione.

L'investimento nella formazione delle reti commerciali e nello sviluppo di competenze *hard* e *soft* garantisce *performance* efficaci e una relazione di valore con il cliente. Allo stesso modo, la formazione manageriale, il *mentoring* e i programmi dedicati a giovani, *key people* e talenti rappresentano leve fondamentali per sviluppare *leadership*, visione strategica e capacità di adattamento. Nel loro insieme, queste iniziative sostengono competitività, *retention* e una crescita responsabile nel lungo periodo.

Inoltre, la struttura Academy tiene registri aggiornati in materia di formazione tramite l'archiviazione dei dati di fruizione all'interno della piattaforma LMS dedicata. In aggiunta, al fine di fornire una visione trasparente delle opportunità per i dipendenti, rende disponibili agli utenti il catalogo corsi, i *report* di fruizione e gli attestati di partecipazione.

Le Linee Guida in materia di formazione e *welfare* sono applicate da tutte le Società del Gruppo e disciplinano principi, ruoli e responsabilità in materia di formazione e sviluppo delle competenze, nonché in materia di *welfare*. L'obiettivo principale delle Linee Guida in oggetto è quello di fornire un quadro di riferimento comune per tutte le Società del Gruppo affinché la formazione, la crescita professionale e le iniziative di *welfare* vengano organizzate e applicate in modo coerente, efficace e in linea con i valori aziendali e con le normative vigenti.

Attraverso l'attuazione delle Linee Guida in oggetto, il Gruppo si impegna a rispettare:

- la Dichiarazione sui Principi e Diritti fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e successive convenzioni correlate;
- la Dichiarazione dei diritti dell'uomo dell'ONU;
- la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- il *Global Compact* delle Nazioni Unite per la promozione di un'economia globale sostenibile, iniziativa volontaria cui il Gruppo ha aderito formalmente;
- l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile;
- la Legge n.300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) e s.m.i.;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili alle Società del Gruppo;
- il D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. e le Norme ISO 9001 e 45001 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e s.m.i.;
- il D. Lgs. dell'11 aprile 2006 n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n.246 e s.m.i.;
- il D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e s.m.i.;
- la Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Tali principi sono altresì richiamati nel Codice Etico del Gruppo e nella regolamentazione aziendale.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione delle Linee Guida coincide con il ruolo dell'Amministratore Delegato.

Un estratto delle Linee Guida in materia formazione e *welfare* è reso disponibile a tutti i portatori di interesse sul sito istituzionale del Gruppo. Per gli *stakeholder* interni è possibile consultare la versione integrale del documento nella *intranet* aziendale.

### Circolare contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro

La Circolare tematica in rubrica disciplina impegni e modalità di gestione delle segnalazioni relative a episodi di violenza, molestie e discriminazioni ricevute dalla funzione Risorse Umane di Capogruppo che si verificano o si sono verificate nei luoghi di lavoro. Tale processo si affianca ma non sostituisce il canale *whistleblowing* di cui alla Norma di Processo "Sistema interno di segnalazione delle violazioni" rafforzando gli effetti positivi generati dall'impatto derivante dalla promozione di un clima di rispetto e comportamenti improntati alla reciproca correttezza e dall'implementazione di canali interni di denuncia di qualsiasi atto discriminatorio/mobbing/molestie.

In tal senso, l'impegno del Gruppo è ispirato ai principi espressi nelle Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, nel Modello ex D. Lgs. 231/2001 e nel Codice Etico e trova il suo fondamento, oltre che nelle disposizioni di legge, anche nella Dichiarazione Congiunta in tema di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro sottoscritta fra l'ABI e le Parti Sociali.

La Circolare richiama tutte le persone a contribuire, nel proprio agire quotidiano, ad attenersi all'impegno del Gruppo e i responsabili (o soggetti apicali), in particolare, a intercettare, nelle proprie unità organizzative e nell'esercizio delle proprie funzioni, situazioni di mancato rispetto della presente Circolare.

Per gli *stakeholder* interni è possibile consultare la versione integrale del documento nella *intranet* aziendale.

### *Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione a parità di trattamento e opportunità per la forza lavoro propria [S1-4] [S1 MDR-A]*

Le azioni implementate dal Gruppo in materia di parità di trattamento e opportunità per la forza lavoro propria, illustrate di seguito, includono le attività previste in risposta e a mitigazione dell'impatto negativo potenziale rilevato in sede di analisi di doppia materialità e definite anche all'interno del Piano Strategico. In particolare, a fronte dell'impatto negativo rilevato sui temi dell'equa retribuzione, il Gruppo si impegna in azioni volte a:

- promuovere l'equità nel reclutamento e nella selezione del personale;
- implementare programmi di retribuzione competitiva;
- valorizzare il talento femminile e monitorare il *gender pay gap*.

Parallelamente, il Gruppo ha adottato e pianificato ulteriori iniziative per gestire le questioni connesse al tema della parità di trattamento e per raggiungere gli obiettivi delle proprie politiche interne, tra cui:

- ascoltare le aspirazioni professionali individuali e valutare le prestazioni;
- favorire l'affiancamento dei giovani e i percorsi di crescita accelerata;
- diffondere una cultura del rispetto e della comunicazione aperta e di denuncia di atti discriminatori;
- promuovere l'accessibilità e la formazione per la gestione di diversità e disabilità;
- sostenere il personale dipendente che si trova a fronteggiare gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.

In aggiunta, si segnala che Anima ha attivato e pianificato iniziative in materia di parità di trattamento e opportunità per la forza lavoro propria, con particolare riferimento a:

- l'organizzazione di un corso dedicato a *team* specifici di Castello SGR per approfondire gli aspetti operativi e normativi legati all'integrazione dei criteri ESG nei processi di gestione e sviluppo immobiliare;
- l'organizzazione di un corso "ESG e *Greenwashing* – Aggiornamenti normativi", obbligatorio per alcune funzioni, volto a illustrare le più recenti evoluzioni del quadro regolatorio in materia di finanza sostenibile, con un *focus* particolare sul fenomeno del *greenwashing*;
- il lancio della nuova piattaforma *intranet* Agorà, per migliorare la comunicazione interna, facilitare la collaborazione e rendere l'accesso alle informazioni aziendali più semplice e immediato;
- la realizzazione annuale di corsi di *leadership* per giovani talenti;
- la partecipazione di un gruppo di circa 25 Dirigenti al percorso di *Community* di CoCrea sulla *Leadership* trasformativa;
- lo svolgimento da tutti i Responsabili di risorse del corso "Dal *feedback* istituzionale al dialogo autentico" con l'obiettivo di migliorare le competenze nel fornire *feedback* efficace, genuino e diretto, attraverso laboratori esperienziali e conversazioni guidate;
- l'avvio del progetto interno "Conoscere per collaborare", per facilitare l'orientamento all'interno della struttura di Anima, approfondendo la conoscenza di ruoli, funzioni e persone;
- l'avvio del corso "*Crossing Generations* – Dialoghi tra generazioni", iniziativa formativa finalizzata a promuovere il dialogo e la collaborazione tra le diverse generazioni presenti in azienda, attraverso sessioni



interattive dedicate all'inclusione, alla valorizzazione delle diversità e al trasferimento intergenerazionale di competenze.

#### Promozione dell'equità nel reclutamento e nella selezione del personale

Nell'ambito della selezione del personale, il Gruppo ha definito un processo standardizzato ed equo, applicando criteri oggettivi e trasparenti di selezione sulla base della competenza e della professionalità dei candidati che garantisca pari opportunità a tutti, oltre a consentire l'individuazione dei candidati più in linea con le posizioni vacanti. Tra le attività implementate per il reclutamento, le iniziative di *Employer Branding* consentono al Gruppo di interagire con giovani talenti universitari all'interno di programmi di orientamento rispetto al mondo del lavoro, *career day*, testimonianze e progetti in collaborazione con le principali università, entrando in contatto con un elevato numero di potenziali candidati.

Le iniziative, sviluppate con continuità in ogni esercizio, sono svolte a beneficio di tutte le Società del Gruppo operanti sul territorio italiano e coprono tutto il territorio nazionale, in coerenza con gli obiettivi di assunzione pubblicati nel Piano Strategico.

#### Implementazione di programmi di retribuzione competitiva

Al fine di valorizzare l'impegno e la dedizione del personale dipendente e aumentare la *retention* dei talenti, il Gruppo ha previsto che la remunerazione del personale si articoli in:

- componenti fisse, che riflettono l'esperienza professionale, le responsabilità organizzative e le competenze tecniche secondo un principio di pari opportunità ed equità retributiva;
- componenti variabili, correlate alla *performance*, che permettono di valorizzare il contributo individuale al raggiungimento dei risultati. In particolare, le componenti variabili si distinguono in componenti di breve termine (STI), destinate a tutto il personale, e componenti di lungo termine (LTI) destinate a gruppi specifici.

In aggiunta ai piani di incentivazione variabile si evidenzia che, per quanto riguarda il settore del credito, è stata raggiunta nel mese di febbraio 2026 un'intesa con le Organizzazioni Sindacali relativa a un premio aziendale (c.d. "VAP") e a un premio *welfare* con competenza per l'anno 2025. Per quanto riguarda l'ambito assicurativo, il premio di produttività è invece disciplinato dal Contratto Integrativo Aziendale.

Poiché l'incentivo (sia di breve che di lungo termine) del personale più rilevante identificato nell'anno è corrisposto nell'arco di sei o cinque anni, suddiviso in una quota *up-front* e in cinque o quattro quote differite annuali subordinate alla positiva verifica di future condizioni, l'orizzonte temporale entro il quale l'impresa porta a termine ciascun piano di incentivazione in essere (di breve o lungo termine) termina, fatto salvo il trattamento in caso di eventi straordinari, nel 2034.

Lo *Short-Term Incentive* per il personale non rilevante, il premio aziendale e il premio *welfare* saranno corrisposti nel 2026.

Le risorse finanziarie a sostegno dei piani di incentivazione di breve e lungo termine sono erogate in denaro o in azioni ordinarie della Capogruppo, mentre il premio aziendale è fruibile in denaro o in *welfare* secondo i criteri e le modalità di scelta individuali stabilite dagli accordi sindacali tempo per tempo sottoscritti e nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e fiscali.

Le risorse finanziarie dedicate ammontano a €90,2 milioni<sup>1</sup> per la componente in denaro per il Piano STI 2025 e, per la componente in azioni del Piano STI 2025 e LTI 2025-2027, a €15,5 milioni<sup>2</sup> (ammontare attuale e futuro distribuito lungo il periodo di *performance* e di maturazione dei Piani in essere, ossia nel periodo 2025-2032).

L'onere effettivo sarà determinato in base alle performance conseguite nei rispettivi piani di incentivazione.

#### Monitoraggio del *gender pay gap* e azioni correttive

Con l'intento di contribuire a mitigare l'impatto negativo sulla potenziale insorgenza di disparità nella retribuzione salariale tra individui di generi diversi che ricoprono ruoli uguali o di pari valore, il Gruppo ha definito per tutto il personale dipendente un processo di misurazione e di monitoraggio del *gender pay gap* sulla base di quanto previsto

<sup>1</sup> Le retribuzioni di competenza dell'esercizio sono ricomprese nel Conto Economico consolidato nella voce "190 a) spese per il personale" in contropartita della voce "100. Fondi per rischi ed oneri - c) altri fondi per rischi e oneri" dello Stato patrimoniale consolidato.

<sup>2</sup> Tale componente della remunerazione è classificata nel Conto economico consolidato nella voce "190 a) spese per il personale" in contropartita della voce di Patrimonio Netto "150. Riserve" dello Stato Patrimoniale consolidato.

dal quadro normativo bancario secondo criteri e approcci delineati in conformità alle linee guida EBA e alla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013<sup>1</sup>.

Considerate, inoltre, le implicazioni della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, il Gruppo sta affinando il proprio percorso di costruzione e misurazione dell'*Equal Pay for Equal Work*, che sarà rilevato a partire da una nuova architettura delle professioni in grado di valorizzare un approccio *skill based* e considerare le complessità professionali e i livelli di *expertise* come elementi fondanti, anche con l'obiettivo di garantire equità e trasparenza nei percorsi di progressione di carriera.

Infine, il Gruppo si sta dotando di ulteriori strumenti di analisi per neutralizzare le differenze retributive che derivano da ulteriori fattori oggettivi, cui possono essere imputati i *gap* di genere.

Entro giugno 2027 il Gruppo dovrà pubblicare il rapporto sul divario retributivo di genere relativamente ai dati 2026 ai sensi della Direttiva (UE) 2023/970 che richiede di spiegare se i *gap* retributivi siano dovuti a fattori oggettivi e neutri rispetto al genere caratteristici dell'impresa. In tal senso, il Gruppo Banco BPM, in linea con le *best practices* osservate nel contesto bancario, si sta muovendo per l'adozione di una metodologia di calcolo e monitoraggio del divario retributivo che, in coerenza con il principio di *Equal Pay for Equal Work*, i) suddivide la popolazione del personale dipendente in *Job Cluster* sulla base di responsabilità, livello di complessità gestita e tipologia di attività svolte e ii) neutralizza gli effetti di eventuali altri fattori "neutri rispetto al genere" che potrebbero influenzare la retribuzione di una persona.

Si segnala che l'indicatore calcolato come media del *Raw Gap* di ogni *Job Cluster* ponderata per il relativo numero di persone presenta valori decisamente più contenuti rispetto al *Raw Gap* in quanto non risente della diversa ripartizione di genere nell'organizzazione. Per ulteriori dettagli in merito alle metriche su retribuzione e divario retributivo si rimanda al paragrafo "Metriche relative alla diversità e al divario retributivo".

### Valorizzazione del talento femminile

Al fine di incentivare il diffondersi di una cultura inclusiva, il Gruppo ha previsto, all'interno del Piano LTI, l'inserimento di un KPI relativo all'incremento dell'incidenza percentuale del personale femminile in ruoli manageriali sul totale dei ruoli manageriali al 31 dicembre 2026 e al 31 dicembre 2027 (rispetto al dato registrato al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024).

Il monitoraggio mensile del livello di raggiungimento degli obiettivi consente una puntuale calibrazione delle azioni gestionali per raggiungere in modo più che eccellente i *target* che il Gruppo si è prefissato. L'incremento di personale femminile in ruoli manageriali è un elemento strategico per valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione, che riflette l'impegno del Gruppo nel creare un ambiente più inclusivo e nel favorire una cultura aziendale che riconosca e valorizzi il talento in tutte le sue forme. L'ambito cui fa riferimento il KPI riguarda i ruoli manageriali di tutto il Gruppo (a esclusione di Anima che non appartenevano al perimetro all'avvio del Piano). Il Piano LTI, comprensivo del citato KPI, è destinato a circa n. 85 ruoli (esclusi gli appartenenti alle funzioni con compiti di controllo), selezionati in base al livello della posizione, all'impatto sul *business* o per finalità di *retention*. Al termine del 2027 è attesa un'incidenza percentuale del personale femminile in ruoli manageriali sul totale dei ruoli manageriali pari al 36%.

Le azioni adottate nei processi di *People Strategy* del Gruppo hanno contribuito a incrementare significativamente la presenza di donne in ruoli manageriali. In particolare, la rappresentanza delle donne è cresciuta nel tempo pressoché in tutti i ruoli manageriali sia di Sede centrale che di Rete Commerciale. Il Gruppo Banco BPM sta consolidando il percorso di crescita della managerialità femminile, sia in termini quantitativi (più donne in ruoli manageriali) sia qualitativi (accesso a ruoli di maggiore complessità e responsabilità), segno di una *pipeline* di talento femminile che si rafforza anno dopo anno. Nei processi di individuazione e validazione di candidature per i ruoli manageriali, è sempre garantita la presenza di un adeguato numero di profili femminili.

Il Gruppo si impegna a implementare azioni e a realizzare progetti per incrementare e valorizzare la partecipazione femminile: anche nel 2025, infatti, è socio sostenitore di "Valore D", la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese.

<sup>1</sup> La differenza a livello complessivo tra la remunerazione media di uomini e donne espressa come percentuale della remunerazione media degli uomini (c.d. "*raw gap*"), pur essendo un indicatore rilevante, non tiene conto della tipologia di lavori svolti e risente pertanto della diversa ripartizione di genere nell'organizzazione (diversa distribuzione di donne e uomini tra i ruoli più remunerati). Come previsto dallo stesso quadro normativo che stabilisce che le banche possono individuare modalità ulteriori per rilevare e monitorare il divario retributivo di genere, il Gruppo Banco BPM, in linea con le *best practices* osservate nel contesto bancario, ha adottato una metodologia di analisi (*Equal Pay for Equal Work*) che suddivide la popolazione in *cluster* (*Job Class*): per i *manager* si considerano le responsabilità e la complessità gestita (valutate mediante metodologia *International Position Evaluation* - anche "IPE") e per il restante personale la tipologia di attività svolta.

### Ascolto delle aspirazioni professionali e valutazione delle prestazioni

Il Gruppo ha implementato diverse iniziative dedicate all'aumento della soddisfazione del personale dipendente. Tra queste, dal 2023 è stato introdotto nell'applicativo aziendale uno strumento dedicato all'ascolto delle persone, che consente a ciascuno di comunicare le proprie aspirazioni professionali e i propri obiettivi di sviluppo.

Contestualmente, al fine di valutare annualmente la performance qualitativa delle persone e misurare la capacità di gestire efficacemente le attività del proprio ambito di appartenenza, è stato introdotto uno strumento di valutazione della prestazione professionale rivolto a tutto il personale delle Società che applicano il CCNL del Credito e di Banco BPM Vita, con la sola esclusione del Top Management. Quest'ultimo continua a essere valutato tramite uno strumento dedicato, volto a misurare l'efficacia dei comportamenti organizzativi e delle competenze manageriali espressi dai *Top Manager*.

A supporto della relazione tra responsabili e persone, il Gruppo ha sperimentato, su una popolazione pilota, uno strumento che facilita il dialogo continuo – il "*Continuous feedback*" – orientando le azioni individuali attraverso *feedback* di rinforzo o di miglioramento.

In ottica evolutiva, nel 2025 è stata anche introdotta una definizione strutturata della sequenza di esperienze e *step* di crescita professionale, secondo un approccio *skill based*, per fornire a ciascun individuo un percorso chiaro e coerente di sviluppo.

### Percorsi di sviluppo per la leadership e la transizione verso ruoli a maggiore complessità

Il progetto "Transilienza", avviato nel 2025 e rivolto ai Gestori di Rete e Referenti Commerciali operanti sul territorio italiano e che potrebbero accedere a ruoli a maggiore complessità, accompagna le persone in un percorso di sviluppo orientato alla valorizzazione della loro identità professionale e personale, integrando esperienze e competenze maturate nella vita lavorativa ed extra-professionale e promuovendo consapevolezza e *self-empowerment*.

Parallelamente, per un gruppo pilota di Responsabili di Struttura Centrale, è stato realizzato un programma specifico basato su attività di *networking*, *team coaching* esperienziale e momenti di confronto con *leader* esterni provenienti da diversi ambiti professionali, con un *focus* dedicato allo sviluppo della *leadership*.

### Percorsi esperienziali e di crescita professionale per giovani talenti e professionisti del Gruppo

Nel 2025, per i giovani colleghi *under 30*, assunti negli ultimi tre anni e distribuiti su tutto il territorio nazionale, sono state realizzate iniziative di affiancamento e *company visit* finalizzate a facilitare la comprensione del contesto organizzativo, ad ampliare la visione d'insieme e a far conoscere il lavoro svolto dalle diverse strutture, anche "dietro le quinte". In alcuni casi, è previsto un percorso di accompagnamento dedicato all'acquisizione di uno specifico ruolo professionale.

Allo stesso tempo, per i Gestori di Rete *Retail*, gli Addetti Corporate e gli Addetti di Sede e delle Società del Gruppo, sono state sviluppate iniziative di affiancamento e *company visit* destinate a coloro che si distinguono per motivazione e potenziale di crescita. Tali attività favoriscono l'ampliamento della consapevolezza organizzativa, lo sviluppo di sinergie e relazioni interpersonali e interfunzionali, nonché l'approfondimento di competenze specialistiche e trasversali. Contestualmente, per i *manager* coinvolti come referenti e relatori, il programma rafforza il ruolo di guida nel trasferire conoscenze e nel sostenere la crescita delle nuove generazioni. Le iniziative agevolano inoltre il dialogo tra generazioni, ruoli e livelli organizzativi diversi, promuovendo una maggiore integrazione interna.

Infine, per i giovani colleghi delle strutture della Sede Centrale e delle Società del Gruppo, prevalentemente assunti negli ultimi tre anni, sono stati realizzati percorsi caratterizzati da attività esperienziali di *team building* e dall'utilizzo di tecnologie innovative come la realtà virtuale e l'intelligenza artificiale generativa. Queste attività permettono di allenare competenze quali il lavoro di squadra, la comunicazione, il *problem solving* e l'organizzazione del lavoro, favorendo al contempo il *networking* attraverso il confronto tra gruppi interfunzionali.

### Diffusione di un clima di rispetto e comunicazione aperta

Nell'ambito della promozione di un clima di rispetto e comunicazione aperta all'interno del luogo di lavoro, nel 2025 e in continuità con l'anno precedente, il Gruppo ha messo in campo una serie di azioni e iniziative legate al tema dell'inclusione, dedicate a tutto il personale dipendente, tra cui:

- l'implementazione del processo di segnalazione protetta "@Segnalo", per la gestione di segnalazioni relative a molestie e discriminazioni attraverso un indirizzo *e-mail* dedicato. Il processo è disciplinato nella Circolare "Contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro" e opera

in parallelo – senza sostituirlo – al canale *whistleblowing* previsto dalla Norma di Processo “Sistema interno di segnalazione delle violazioni”;

- l’iniziativa “Posto Occupato”, una campagna di sensibilizzazione sociale contro la violenza sulle donne a cui il Gruppo ha aderito esponendo la locandina “posto occupato” negli uffici e nelle filiali per dedicare simbolicamente un posto a una donna vittima di violenza;
- la “Carta della non violenza”, promossa attraverso una campagna di sensibilizzazione e comunicazione in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne;
- il programma “#Respect” e il relativo “#Respect Tour”, in coerenza con il Piano Strategico, volto a consolidare e diffondere una cultura basata sul rispetto e sull’idea di una banca più inclusiva, equa e accessibile. Il *tour*, avviato con 11 prime tappe nelle principali città in cui il Gruppo è presente, ha coinvolto circa n. 900 persone, un campione rappresentativo della popolazione aziendale per genere, età e ruolo. In ogni incontro i partecipanti hanno elaborato proposte di azioni da implementare sul territorio;
- il programma “Il viaggio dell’inclusione LGBTQIA+”, realizzato attraverso la *partnership* con Parks – Liberi e Uguali e finalizzato a promuovere una cultura aziendale inclusiva. A tal fine, sono stati resi disponibili contenuti *webinar* e *speech* con esperti, uno sfondo istituzionale Teams dedicato, richiamante simboli e colori della bandiera LGBTQIA+, oltre alla possibilità, in occasione del Milano Pride, di partecipare al corteo insieme al *network* di aziende di Parks. Nel contesto del volontariato d’impresa, il Gruppo ha proseguito la collaborazione con associazioni LGBTQIA+ *friendly* attraverso iniziative di riqualificazione delle Case Arcobaleno, ovvero spazi protetti dedicati all’accoglienza di persone in difficoltà a seguito di *coming out* o transizione di genere.

Infine, con il contributo delle voci delle volontarie e dei volontari del Gruppo, è stato realizzato un audiolibro contenente storie di figure note appartenenti alla comunità LGBTQIA+, donato al Centro Nazionale del Libro Parlato dell’UICI (Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti);

- il programma “Generazioni connesse”, che prevede iniziative dedicate al dialogo tra generazioni, finalizzate a promuovere integrazione, scambio e cooperazione tra persone appartenenti a età diverse. Nel 2025, sono stati resi disponibili 2 eventi *live*, 3 infografiche e 2 articoli di approfondimento oltre a essere stati prodotti internamente 4 *podcast* nei quali coppie di colleghi e colleghe appartenenti a generazioni differenti si confrontano su temi attuali, creando spazi di conversazione autentica e costruttiva che permettono di valorizzare punti di vista e storie eterogenee presenti all’interno della realtà aziendale. A queste attività si sono affiancate le iniziative di Inclusione Finanziaria, focalizzate sull’approccio all’uso del denaro nelle diverse generazioni, sugli stereotipi di genere legati alla gestione economica e sugli investimenti.

Infine, l’impegno del Gruppo Banco BPM nel prevenire e contrastare comportamenti inappropriati si riconferma nel 2025 con la pubblicazione del corso “L’impegno del Gruppo Banco BPM nel contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro”, rivolto a tutto il personale. L’iniziativa diffonde e supporta la relativa circolare tematica, illustrando i comportamenti vietati, le misure di protezione e il processo per la gestione delle segnalazioni.

#### Progetto Mentoring, Progetto Giovani e Programma Boost Your Talent

Il Gruppo, con specifico riferimento alle Società con sede in Italia operanti in ambito creditizio e assicurativo, ha attivato iniziative dedicate ai giovani e progetti di valorizzazione del talento. Per il periodo 2024-25 è proseguito alla sua terza edizione il “Programma Mentoring” con l’obiettivo di facilitare e sostenere il percorso di crescita delle giovani risorse per interpretare in modo corretto il loro ruolo, leggere l’organizzazione e sviluppare le loro potenzialità attraverso il valore dell’esperienza dei *Mentor*. Inoltre, anche per l’anno 2025, il Gruppo ha rinnovato il “Programma Giovani”, alla quinta edizione, rivolto ai giovani dipendenti che, in base a criteri di età, ruolo e inquadramento, vengono coinvolti in un percorso biennale di sviluppo delle conoscenze professionali e delle *soft skill*, per valorizzarne le potenzialità individuali.

In continuità con gli anni precedenti prosegue nel 2025, alla quinta edizione, il “Programma Boost Your Talent”, che ha la finalità di valorizzare il talento, accompagnando la persona in un percorso di crescita attraverso lo sviluppo delle competenze, il potenziamento dei propri talenti e l’integrazione dei differenti contributi dei quali ciascuno è portatore.

### Promozione dell'accessibilità e inclusione di disabilità e diversità

Il programma “*Disability Management*” gestisce e accompagna le persone con disabilità nel loro percorso professionale, promuovendo azioni di inclusione e migliorando i processi aziendali in funzione del loro coinvolgimento lavorativo, riducendo al minimo ogni forma di discriminazione.

Le necessità delle persone con disabilità vengono rilevate attraverso colloqui individuali e, per ciascuna di esse, vengono identificati e messi a disposizione gli accomodamenti necessari per agevolare lo svolgimento del lavoro quotidiano.

In azienda sono attivi dodici *Disability Manager* certificati che, con il coordinamento della struttura Diversity, Inclusion e Social, offrono supporto e consulenza nell'individuare soluzioni gestionali e organizzative, anche personalizzate. Per favorire la diffusione di una cultura inclusiva, attenta ai bisogni e alla valorizzazione professionale delle persone con disabilità, sono proseguiti due percorsi formativi dedicati ai responsabili e ai membri dei *team* in cui operano persone con disabilità.

In occasione della Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità è stata, inoltre, realizzata una campagna di sensibilizzazione e comunicazione, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza e promuovere comportamenti inclusivi.

Infine, a tutela delle persone con disabilità, gli accordi sindacali del 2025 riconoscono che, alla luce dell'esperienza maturata dopo il venir meno delle tutele previste dalla legge per i lavoratori cosiddetti “fragili”, il lavoro agile si è dimostrato – anche nelle sue modalità più estese, fino a cinque giorni alla settimana – una soluzione efficace per proteggere al meglio situazioni individuali di salute di particolare gravità, certificate dal Medico Competente.

Le Parti hanno confermato il reciproco interesse a mantenere tale forma di tutela per le situazioni descritte, riconoscendola anche come possibile accomodamento ragionevole e come strumento utile a favorire un'integrazione più efficace delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

### Sostegno al personale che si trova a fronteggiare comprovate situazioni personali e/o familiari di difficoltà

In coerenza con l'impegno del Gruppo a favore del benessere delle persone, dell'inclusione e di un equilibrato rapporto tra vita professionale e privata, il Gruppo, con accordo sindacale, ha previsto<sup>1</sup> l'attivazione dello strumento della “Banca del Tempo”, quale soluzione solidaristica utile a sostenere le lavoratrici e i lavoratori che si trovano a fronteggiare gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, attraverso la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita a loro favore.

Lo strumento, attivato in via sperimentale dal 1° marzo 2025 al 31 dicembre 2025, è stato alimentato con donazioni di ore e/o giornate da parte delle lavoratrici/lavoratori e con donazioni aziendali pari a 5.000 ore, incrementate trimestralmente in misura pari a quelle effettuate dai colleghi fino a un massimo di 15.000 ore.

### Obiettivi relativi alla parità di trattamento e opportunità per la forza lavoro propria [S1 MDR-T]

I principali obiettivi finalizzati a gestire questioni relative alla parità di trattamento e opportunità per la forza lavoro propria nonché a monitorare l'efficacia delle politiche e delle azioni sono:

- l'incremento della percentuale di donne che ricoprono ruoli manageriali;
- l'erogazione annuale di formazione nei confronti delle persone dipendenti del Gruppo;
- l'erogazione di formazione su tematiche ESG.

### Incremento della percentuale di donne che ricoprono ruoli manageriali

In sede di Piano Strategico 2023-26, il Gruppo<sup>2</sup> ha previsto di raggiungere entro il 2026 un incremento del 20% della proporzione di donne in ruoli manageriali rispetto a quanto registrato al 31 dicembre 2023 (in cui l'incidenza era pari al 29,7%), con un obiettivo di incidenza in termini assoluti pari al 35,6% entro il 2026. In seguito all'approvazione dell'aggiornamento del Piano Strategico 2024-27, l'obiettivo in termini assoluti è stato aggiornato al 36% entro il 2027. L'obiettivo è stato definito in coerenza con le Politiche di remunerazione del personale del Gruppo, perseguendo la finalità di migliorare ulteriormente la *people strategy* e l'integrazione della strategia ESG nelle politiche aziendali e in considerazione dei tavoli sindacali dedicati.

L'indicatore rapporta il numero di donne occupanti ruoli manageriali sul totale dei ruoli manageriali, senza considerare ai fini del calcolo i soggetti preposti appartenenti alla Rete Commerciale. L'obiettivo è stato definito

<sup>1</sup> Società in perimetro: Banco BPM, Akros, Oaklins, Aletti, Aletti fiduciaria, Banco BPM Invest SGR.

<sup>2</sup> Ad esclusione delle Casse Assistenza, la Società Sagim e Terme Ioniche.

tenendo conto delle eventuali riorganizzazioni aziendali e le evoluzioni organizzative previste in arco Piano, sulla base dei dati raccolti tramite il gestionale aziendale.

Il dato al 31 dicembre 2025 evidenzia un incremento cumulato nel biennio 2024-2025 pari al +11,3%. La quota di personale femminile in posizioni manageriali è pari al 33% a fine 2025<sup>1</sup>.

#### Erogazione annuale di formazione nei confronti delle persone dipendenti del Gruppo

Il Gruppo si impegna a erogare n. 140 mila giornate<sup>2</sup> annue di formazione al proprio personale dipendente, nell'orizzonte temporale 2024-27.

L'obiettivo annuale, definito nel contesto del Piano Strategico 2023-26 e confermato anche per l'anno 2027 nell'aggiornamento del Piano Strategico 2024-27, risulta coerente con i valori espressi dalle Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani e persegue, attraverso la struttura Academy, le seguenti finalità:

- formazione per l'inclusione e la crescita professionale dei giovani in azienda;
- programmi di formazione manageriale volti a diffondere uno stile di *leadership* basato su fiducia, rispetto e cooperazione;
- organizzazione della formazione per segmenti di *business* per aumentarne customizzazione ed efficacia, con particolare attenzione alla digitalizzazione;
- supporto a tutte le iniziative interne in ambito ESG e *Digital, Privacy & Cybersecurity*.

L'obiettivo è comprensivo della formazione erogata verso risorse con le quali il rapporto di lavoro risulta cessato durante l'anno ed è stato definito tenendo in considerazione, oltre ai tavoli sindacali dedicati, sia i giorni di corso obbligatori previsti per singolo dipendente in *compliance* con le differenti normative a cui il Gruppo è assoggettato (ad esempio, salute e sicurezza, anticorruzione) sia un numero di giornate di formazione volontaria legata ai fabbisogni di ruolo. Per la definizione dell'ammontare totale delle giornate di formazione da erogare sono state effettuate analisi di *benchmark* di mercato e utilizzati i dati disponibili a sistema in merito al numero delle persone dipendenti destinatarie delle attività previste dal Piano Strategico.

Il dato al 31 dicembre 2025 presenta un valore pari a n. 147.031 giornate di formazione erogate, confermando il raggiungimento dell'obiettivo annuale per l'esercizio di riferimento<sup>3</sup>.

#### Erogazione di formazione su tematiche ESG

All'interno dei propri programmi di formazione e in linea con i valori a cui si ispirano le Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, il Gruppo ha definito all'interno del Piano Strategico 2023-26 l'obiettivo di erogare ai propri dipendenti n. 200.000 ore cumulate di formazione su tematiche ESG nel 2026. L'obiettivo, confermato anche per il 2027 in occasione dell'aggiornamento di Piano Strategico, persegue la finalità di aumentare le competenze e la consapevolezza in ambito ESG del personale dipendente, contribuendo a fornire conoscenze utili ai fini della valutazione dei relativi fattori e del conseguente impatto sui rischi tradizionali a cui il Gruppo è esposto, in coerenza con l'evoluzione della normativa esterna e con la materialità di tali rischi.

Il Gruppo ha determinato l'obiettivo considerando, oltre ai tavoli sindacali dedicati, le tipologie di corsi di formazione obbligatori a cui è assoggettato, ricorrendo anche a valutazioni di *benchmarking*, e integrando la formazione prevista su temi ESG rilevanti sulla base dei dati disponibili a sistema in merito al numero di persone dipendenti destinatarie di tali corsi.

Il dato al 31 dicembre 2025 evidenzia un valore pari a n. 232.792 ore erogate, confermando il raggiungimento dell'obiettivo annuale per l'esercizio di riferimento<sup>4</sup>.

#### *Metriche relative alla diversità e al divario retributivo [S1-9] [S1-12] [S1-16]*

La tabella successiva riporta la suddivisione del personale dipendente del Gruppo per fascia d'età e tipologia di impiego. Nel definire e clusterizzare i ruoli riportati nella prima colonna, è stata utilizzata la classificazione prevista dai CCNL applicata ai dipendenti operanti in Italia. I dipendenti presso Società all'estero, per cui non è prevista una contrattazione collettiva o una classificazione dell'inquadramento, sono stati classificati nella categoria degli "impiegati".

<sup>1</sup> A fine 2024 la quota di personale femminile in posizioni manageriali era pari al 30,7%.

<sup>2</sup> Compresa la formazione ESG menzionata nel seguente obiettivo "Erogazione di formazione su tematiche ESG".

<sup>3</sup> Nel 2024 tale dato ammontava a 140.319 ore.

<sup>4</sup> Nel 2024 tale dato ammontava a 177.790 ore.



| Numero di personale dipendente      | 2025         |               |               |                   | 2024        |               |               |                   |
|-------------------------------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|-------------|---------------|---------------|-------------------|
|                                     | <30<br>anni  | 30-50<br>anni | >50<br>anni   | Tot.<br>personale | <30<br>anni | 30-50<br>anni | >50<br>anni   | Tot.<br>personale |
| <b>Dirigenti</b>                    | <b>0</b>     | <b>76</b>     | <b>325</b>    | <b>401(*)</b>     | <b>0</b>    | <b>40</b>     | <b>276</b>    | <b>316</b>        |
| % di dirigenti sul personale totale | 0,0%         | 0,4%          | 1,7%          | 2,1%              | 0,0%        | 0,2%          | 1,4%          | 1,6%              |
| <b>Quadri</b>                       | <b>21</b>    | <b>2.366</b>  | <b>5.756</b>  | <b>8.143</b>      | <b>5</b>    | <b>2.301</b>  | <b>6.024</b>  | <b>8.330</b>      |
| % di quadri sul personale totale    | 0,1%         | 12,5%         | 30,3%         | 42,9%             | 0,0%        | 11,8%         | 30,9%         | 42,7%             |
| <b>Impiegati</b>                    | <b>980</b>   | <b>4.453</b>  | <b>4.947</b>  | <b>10.380</b>     | <b>646</b>  | <b>4.800</b>  | <b>5.357</b>  | <b>10.803</b>     |
| % di impiegati sul personale totale | 5,2%         | 23,5%         | 26,1%         | 54,8%             | 3,3%        | 24,6%         | 27,5%         | 55,4%             |
| <b>Operai</b>                       | <b>4</b>     | <b>13</b>     | <b>24</b>     | <b>41</b>         | <b>2</b>    | <b>14</b>     | <b>25</b>     | <b>41</b>         |
| % di operai sul personale totale    | 0,0%         | 0,1%          | 0,1%          | 0,2%              | 0,0%        | 0,1%          | 0,1%          | 0,2%              |
| <b>Totale personale</b>             | <b>1.005</b> | <b>6.908</b>  | <b>11.052</b> | <b>18.965</b>     | <b>653</b>  | <b>7.155</b>  | <b>11.682</b> | <b>19.490</b>     |

(\*) Il numero totale dei dirigenti è aumentato rispetto al 2024 a seguito dell'integrazione di Anima.

Al 31 dicembre 2025, i ruoli di alta dirigenza (i.e. coloro che esercitano funzioni esecutive e che sono responsabili della gestione quotidiana, riportando direttamente all'organo di gestione) sono ricoperti da n. 9 persone, tutte di sesso maschile. Il numero risulta invariato rispetto alle persone che ricoprivano tale ruolo al 31 dicembre 2024. I criteri di definizione di alta dirigenza sono stati condivisi con ABI.

Il divario retributivo di genere, calcolato in ottemperanza alle modalità definite dallo *standard* ESRS S1 sezione S1-16 *Application Requirements* 98<sup>1</sup>, ammonta al 19,7%, a fronte di un valore del 16,6% registrato per il 2024<sup>2</sup>. In particolare, nel calcolare il livello retributivo medio corrisposto, il Gruppo considera la retribuzione oraria lorda dei dipendenti sommando la retribuzione base (RAL) a tutte le altre componenti della remunerazione corrisposte nell'anno (indennità di ruolo, patti, sistemi incentivanti, *benefit*, una tantum, premio aziendale, ecc.) e suddividendola per il monte ore settimanale previsto dal CCNL di riferimento e le effettive settimane di lavoro dell'anno. Le quote corrisposte in azioni sono valorizzate al prezzo di assegnazione.

Il Gruppo ritiene che l'indicatore calcolato secondo le logiche ivi citate (nel seguito anche "*raw gap*"), seppur informativo, non possa essere ritenuto rappresentativo di potenziali disparità di genere dal momento che non consentirebbe un confronto tra le retribuzioni degli uomini e delle donne che svolgono funzioni simili secondo un principio di *Equal Pay for Equal Work*.

In tal senso, il Gruppo risulta impegnato in iniziative di calcolo e monitoraggio del divario retributivo descritte con maggior livello di approfondimento al paragrafo "*Monitoraggio del gender pay gap e azioni correttive*".

Nel seguito si riporta il numero e il genere delle persone dipendenti con disabilità presenti nel Gruppo al 31 dicembre 2025, includendo nella definizione di disabilità persone caratterizzate da durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali, per le quali l'interazione con una barriera di diversa natura può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nella Società su base di uguaglianza con altri.

| Personale dipendente con disabilità    | 2025         |                                                        | 2024         |                                                        |
|----------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------|
|                                        | Numero       | Incidenza %<br>rispetto alla<br>categoria di<br>genere | Numero       | Incidenza %<br>rispetto alla<br>categoria di<br>genere |
| Donne                                  | 601          | 6,7%                                                   | 637          | 7,0%                                                   |
| Uomini                                 | 629          | 6,3%                                                   | 689          | 6,6%                                                   |
| <b>Totale personale con disabilità</b> | <b>1.230</b> | <b>6,5%</b>                                            | <b>1.326</b> | <b>6,8%</b>                                            |

Il dato relativo al numero delle persone dipendenti con disabilità è riportato anche all'interno del Prospetto Informativo (i.e. comunicazione fatta dal datore di lavoro al Ministero del Lavoro) dove viene indicata la situazione occupazionale del Gruppo rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette così come previsto dalla L. n. 68/1999.

<sup>1</sup> Il divario retributivo è calcolato come la differenza tra i livelli retributivi orari medi corrisposti ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile espressa in percentuale del livello retributivo orario medio dei lavoratori di sesso maschile.

<sup>2</sup> Questo incremento è principalmente riconducibile all'erogazione della quota *up-front* (40% dell'intero importo) dell'incentivo di lungo termine riferito al ciclo di performance triennale 2021-2023 destinato a circa 80 *manager* apicali in prevalenza di genere maschile, oltre che all'integrazione di Anima.

### Metriche di formazione e sviluppo delle competenze [S1-13]

Per il personale dipendente il Gruppo agisce il processo di *Performance Management*, finalizzato alla valutazione della prestazione (valutazione professionale e valutazione *top management*). In particolare, nella tabella seguente si riporta il numero dei dipendenti che, nel corso dell'esercizio 2025, hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni:

|               | 2025                                                                      |                                                    | 2024                                                                      |                                                    |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|               | Numero di persone dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche | Incidenza % rispetto alla categoria di riferimento | Numero di persone dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche | Incidenza % rispetto alla categoria di riferimento |
| Donne         | 8.316                                                                     | 92,8%                                              | 8.645                                                                     | 94,9%                                              |
| Uomini        | 9.485                                                                     | 94,8%                                              | 9.985                                                                     | 96,2%                                              |
| <b>Totale</b> | <b>17.801</b>                                                             | <b>93,9%</b>                                       | <b>18.630</b>                                                             | <b>95,6%</b>                                       |

In aggiunta, rispetto alla quota parte di persone dipendenti che ha partecipato alle revisioni periodiche, di cui al punto precedente, la tabella successiva riporta l'evidenza del numero di lavoratori, in servizio a fine periodo e suddivisi per categoria (i.e. dirigenti, quadri, impiegati), che ha partecipato al processo di *Performance Management* (valutazione professionale e valutazione *Top Management*):

|               | 2025                                                                      |                                                    | 2024                                                                      |                                                    |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|               | Numero di persone dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche | Incidenza % rispetto alla categoria di riferimento | Numero di persone dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche | Incidenza % rispetto alla categoria di riferimento |
| Dirigenti     | 393                                                                       | 98,0%                                              | 299                                                                       | 94,6%                                              |
| Quadri        | 7.963                                                                     | 97,8%                                              | 8.119                                                                     | 97,5%                                              |
| Impiegati     | 9.445                                                                     | 91,0%                                              | 10.212                                                                    | 94,5%                                              |
| <b>Totale</b> | <b>17.801</b>                                                             | <b>93,9%</b>                                       | <b>18.630</b>                                                             | <b>95,6%</b>                                       |

La tabella successiva riporta le ore medie di formazione usufruite dal singolo dipendente del Gruppo<sup>1</sup>, per il calcolo delle quali sono state considerate le ore effettive erogate in corso d'anno:

|               | 2025                              | 2024                              |
|---------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
|               | Numero medio di ore di formazione | Numero medio di ore di formazione |
| Donne         | 61                                | 56                                |
| Uomini        | 57                                | 52                                |
| <b>Totale</b> | <b>59</b>                         | <b>54</b>                         |

I lavoratori non dipendenti hanno usufruito in media di n. 6 ore<sup>2</sup> di formazione, a fronte di una media di n. 12 ore registrate nell'esercizio 2024. Per tale conteggio, sono state considerate le effettive ore di formazione erogate nell'anno di riferimento a tutti i lavoratori non dipendenti ancora in servizio a fine periodo.

<sup>1</sup> Per i dipendenti di Anima, non essendo stato possibile perimetrare le ore di formazione fruite nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2025 (per indisponibilità di evidenze sulla data di riferimento), ai fini di Rendicontazione di Gruppo, sono state considerate il 75% del monte ore totale.

<sup>2</sup> Per i non dipendenti di Anima, non essendo stato possibile perimetrare le ore di formazione fruite nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2025 (per indisponibilità di evidenze sulla data di riferimento), ai fini della presente Rendicontazione, sono state considerate il 75% del monte ore totale.

*Metriche relative a incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani [S1-17]*

Il Gruppo rende noto che, nel corso del 2025, sono stati segnalati n. 10 episodi di discriminazione tra la forza lavoro propria, a fronte di n. 4 episodi registrati per l'esercizio 2024:

- n. 4 segnalazioni per molestie (a fronte di n. 3 segnalazioni pervenute nell'esercizio 2024);
- n. 1 segnalazione per discriminazione di genere (n. 0 nel 2024);
- n. 0 segnalazioni per discriminazione di razza o etnia (n. 1 segnalazione nel 2024);
- n. 5 segnalazioni per altre forme di discriminazione (n. 0 nel 2024).

Nello specifico, 9<sup>1</sup> segnalazioni sono state presentate attraverso l'apposita casella di posta [segnalo@bancobpm.it](mailto:segnalo@bancobpm.it) dedicata alla ricezione di segnalazioni di molestie, violenze e atti discriminatori gestite secondo la prescrizione della normativa interna di riferimento, di cui alla "Circolare Contrasto alle molestie, violenze e a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro".

In aggiunta, alle 9 segnalazioni di cui sopra, è pervenuta 1<sup>2</sup> segnalazione direttamente all'attenzione della struttura Legale Risorse Umane tramite inoltre dalla struttura Gestione del Personale.

I dati di cui sopra sono estratti manualmente dalla struttura Legale Risorse Umane di Banco BPM, in collaborazione con la struttura Diversity, Inclusion e Social.

In linea con l'esercizio 2024, il Gruppo rende noto che anche per il 2025 non è stato registrato alcun incidente grave in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro propria e, di conseguenza, non è stato erogato nessun importo per ammende, sanzioni o risarcimento danni a tale titolo.

**Riservatezza e corretto trattamento dei dati***Politiche relative alla riservatezza e corretto trattamento dei dati della forza lavoro propria [S1 MDR-P]*Regolamento in materia di sicurezza informatica

Il Regolamento in materia di sicurezza informatica, applicato dall'intero Gruppo, disciplina i principi, i ruoli e le responsabilità in materia di sicurezza informatica. L'obiettivo del Regolamento in oggetto è la prevenzione del rischio informatico con particolare riferimento a eventuali episodi di fughe e/o perdite di dati legate ad attacchi cyber e incidenti di sicurezza informatica, favorendo impatti positivi relativi alla tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni della forza lavoro.

Attraverso l'attuazione del Regolamento, il Gruppo si impegna a rispettare le seguenti normative nazionali ed europee in ambito di servizi finanziari e/o di *privacy*:

- la Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia;
- le raccomandazioni di BCE;
- le linee guida di EBA;
- la normativa PSD2 sui pagamenti;
- le normative europee e nazionali in materia di *privacy* (ad esempio, GDPR);
- il Regolamento dell'Unione Europea *Digital Operational Resilience Act* (DORA).

Il CdA, massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento e del complessivo monitoraggio sulla sicurezza informatica a livello di Gruppo, viene tempestivamente informato su possibili eventi gravi relativi al rischio informatico.

Il Regolamento è consultabile dagli *stakeholder* interni nella *intranet* aziendale. Nel sito istituzionale, nella sezione Sostenibilità – Codice Etico, Linee Guida e Governance - è presente uno *Statement* in materia di *Cybersecurity* e *Privacy*, fruibile dagli *stakeholder* esterni.

<sup>1</sup> Nel corso del precedente esercizio erano state rilevate n. 2 segnalazioni presentate attraverso l'apposita casella di posta citata sopra.

<sup>2</sup> Nel corso del precedente esercizio una segnalazione era pervenuta direttamente all'attenzione della struttura Legale Risorse Umane.

*Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alla riservatezza e al corretto trattamento dei dati della forza lavoro propria [S1-4] [S1 MDR-A]*

Il Gruppo assicura che le proprie pratiche non causino o contribuiscano a causare impatti negativi rilevanti sulla forza lavoro propria in materia di approvvigionamento, vendite e utilizzo dei dati tramite la formalizzazione e attività di presidio/monitoraggio rispetto alla messa in opera dei principi delineati nel Codice Etico, nelle Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, nel Regolamento in materia di *privacy*, trattamento e protezione dei dati personali, nella Norma di Processo "*Privacy - Gestione dei diritti degli interessati*" e nella Circolare Tematica "*Privacy - Trattamento e protezione dei dati personali*", oltre che in ogni altra eventuale ulteriore normativa interna in materia.

Implementazione di un Piano annuale di formazione e sensibilizzazione sulla *Cybersecurity*

Al fine di garantire che tutte le persone dipendenti, incluse le risorse che rivestono ruoli chiave, e i clienti del Gruppo abbiano un livello adeguato di consapevolezza e di conoscenza in materia di *Cybersecurity*, è stato implementato per l'anno 2025 un "Piano annuale di formazione e sensibilizzazione sulla *Cybersecurity*".

Le attività svolte per il raggiungimento di questi obiettivi sono state realizzate attraverso diverse modalità, con lo scopo di sviluppare le competenze essenziali per identificare e ridurre le minacce informatiche e promuovere una cultura solida e consapevole in materia di *Cybersecurity*. In dettaglio sono state previste le seguenti iniziative:

- erogazione di formazione di base e aggiornamento a carattere obbligatorio a tutte le persone dipendenti del Gruppo, integrata da pillole formative incentrate sul *gaming* e *interactive training*;
- pubblicazione di quattro nuovi corsi *on-line* dedicati alla *Cybersecurity* e un corso dedicato ai neoassunti, oltre alla possibilità di partecipare a eventi formativi interaziendali, osservatori e gruppi di ricerca a livello universitario per gli addetti ai lavori;
- erogazione di campagne *anti-phishing* rivolte alle persone dipendenti delle Società bancarie del Gruppo, per simulare le truffe attraverso e-mail contraffatte, diffuse per ottenere informazioni personali in modo ingannevole, a cui seguiranno attività formative mirate su specifici *target*, in base agli esiti dei *test*.

Per le iniziative di sensibilizzazione dei clienti si rimanda al paragrafo "Formazione del personale dipendente e sensibilizzazione della clientela in ambito *Cybersecurity*" descritta nel capitolo "Consumatori e utilizzatori finali".

*Obiettivi relativi alla riservatezza e al corretto trattamento dei dati della forza lavoro propria [S1 MDR-T]*

Il Gruppo non ha adottato obiettivi specifici in merito alla tutela della *privacy* dei dipendenti in quanto la stessa risulta normata tramite l'adozione del "Regolamento in materia di *privacy*, trattamento e protezione dei dati personali" in cui vengono disciplinati i principi, i ruoli e le responsabilità in materia di *privacy*, trattamento e protezione dei dati personali. Tale Regolamento recepisce le disposizioni derivanti dal Regolamento Europeo (UE) 2016/679 (anche "GDPR"), applicato alle persone fisiche, compresi i liberi professionisti e le ditte individuali e dal D. Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. 101/2018 (anche "Codice *Privacy*").

Il tema della tutela dei dati del personale risulta di fondamentale importanza per un Gruppo che gestisce dati e informazioni, la cui violazione avrebbe non solo ripercussioni economiche e reputazionali sul Gruppo stesso, ma comprometterebbe la serenità dei propri *stakeholder*. Da questo punto di vista, obiettivo prioritario è assicurare la massima sicurezza e riservatezza possibile dei dati gestiti.

A partire dal 2018 regolamenti e procedure sono costantemente aggiornati, in linea con il GDPR e tutta la normativa di riferimento, e presidiati dal Data Protection Officer (di seguito, anche "DPO", individuato nella persona del responsabile della funzione Compliance, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato, con accesso diretto agli Organi Sociali) affiancato da un'unità organizzativa dedicata. Questo presidio, supportato da specifiche soluzioni informatiche, gestisce anche una casella e-mail ([protezionedati@bancobpm.it](mailto:protezionedati@bancobpm.it)) dedicata alla raccolta delle istanze sui dati personali avanzate dagli interessati.

Come previsto dalla normativa interna, il DPO effettua verifiche di *compliance* e indica le azioni di mitigazione del rischio di non conformità in ottica di *privacy by design* e *by default*.

## Comunità interessate [ESRS S3]

La seguente tabella riporta la descrizione di impatti, rischi e opportunità che il Gruppo ha valutato come rilevanti relativamente al tema comunità interessate a esito dell'analisi di doppia materialità.

| Topic, sub topic, o sub-sub topic ESRS                | IRO              | Perimetro                                       | Descrizione                                                                                                                                                                       | Metriche utilizzate per valutare le prestazioni e l'efficacia in relazione a un IRO rilevante                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diritti economici, sociali e culturali delle comunità | Impatto positivo | Operazioni proprie<br>Catena del valore a valle | Emissione di <i>social bond</i> , a sostegno di progetti a beneficio sociale e inclusivo                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                       | Impatto positivo | Catena del valore a valle                       | Supporto offerto dal Gruppo, anche tramite finanziamenti dedicati, agli enti del terzo settore che generano contributi concreti e positivi sulle comunità e sull'economia sociale | Metrica <i>entity-specific</i> - Clienti Terzo Settore                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                       | Impatto positivo | Operazioni proprie                              | Sviluppo di iniziative dedicate, donazioni, liberalità e sponsorizzazioni nonché attraverso la presenza di fondazioni dedicate sul territorio                                     | Metrica <i>entity-specific</i> - (Di cui) Contributo economico destinato alle fondazioni secondo quanto previsto dallo Statuto<br>Metrica <i>entity-specific</i> - Clienti Terzo Settore<br>Metrica <i>entity-specific</i> - Volontariato d'impresa<br>Metrica <i>entity-specific</i> - Educazione finanziaria alle scuole |
|                                                       | Impatto positivo |                                                 | Offerta di strumenti e agevolazioni di carattere sociale, volti a facilitare l'accesso al credito per supportare progetti specifici o affrontare momenti di difficoltà            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                       |                  |                                                 |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

### Impatti, rischi e opportunità rilevanti per le comunità interessate e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S3-SBM3]

Durante l'identificazione degli impatti rilevanti, sono state incluse nell'ambito di applicazione dell'informativa tutte le comunità interessate che possono subire tali impatti da parte del Gruppo.

In particolare, le comunità soggette agli impatti positivi rilevanti sono principalmente quelle presenti sul territorio ove il Gruppo opera e dove concentra i suoi interventi e la sua operatività.

In merito all'identificazione degli impatti positivi rilevanti, durante il processo di doppia materialità è stato individuato l'impatto positivo effettivo verso le comunità di riferimento del Gruppo generato sia direttamente, attraverso l'erogazione di donazioni, sponsorizzazioni e liberalità, sia indirettamente (*downstream*) attraverso l'erogazione di finanziamenti verso realtà del Terzo settore.

È stato, inoltre, mappato un impatto positivo rilevante su specifiche categorie di clienti (es. giovani e donne vittime di violenza, popolazione vittima di eventi meteorologici estremi, ecc.) e specifiche aree geografiche (es. PMI localizzate in aree svantaggiate) sia attraverso l'emissione di *social bond*, sia attraverso soluzioni finalizzate a concedere l'accesso al credito e di disporre di idonee risorse finanziarie atte a supportare specifici progetti e/o superare particolari momenti di difficoltà. Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alle comunità interessate".

Per quanto concerne la materialità finanziaria, invece, non sono stati identificati rischi o opportunità rilevanti per il Gruppo.

### Processi di coinvolgimento delle comunità interessate e canali che consentono di esprimere preoccupazioni [S3-2] [S3-3]

Il Gruppo orienta le proprie attività basandosi sull'ascolto delle proprie comunità di riferimento. Infatti, pur non prevedendo un processo formale (incluse fasi, ruoli e responsabilità) di coinvolgimento e ascolto delle comunità, le attività di *engagement* avvengono nel continuo grazie al coinvolgimento dei Comitati Territoriali (composti da esponenti del mondo economico, professionale e associativo). Questi raccolgono sia l'opinione delle comunità interessate ad ampia scala, che le istanze di specifici gruppi in situazioni di fragilità economica e sociale, rappresentando un punto di raccordo tra il Gruppo e le comunità e favorendo l'individuazione, la gestione e il monitoraggio di eventuali criticità e malcontenti.

Con particolare riferimento ad Anima, la relazione con le realtà locali si sviluppa anche attraverso enti che collaborano con le comunità del territorio impattato, in particolare quelle che si occupano di persone a basso reddito o provenienti da contesti di fragilità, di giovani migranti o con carichi pendenti e di donne vittime di abusi. Tali interventi avvengono tramite i progetti finanziati da Fondazione Anima.

In particolare, non sono previsti specifici canali che consentono alle comunità di esprimere preoccupazioni. Ciononostante, la Rete Commerciale, facendo leva sulla relazione instaurata con la comunità e la pervasività di diffusione rispetto al territorio di riferimento, è resa responsabile della raccolta di eventuali segnalazioni, preoccupazioni o esigenze e della diffusione delle stesse all'interno del Gruppo. Si rimanda al capitolo "Interessi e opinioni delle comunità interessate" per ulteriori dettagli in merito a interessi e opinioni delle comunità interessate. Anche con specifico riferimento ad Anima, le comunità interessate non dispongono di canali ufficiali per segnalare le proprie preoccupazioni. Tuttavia, tramite le associazioni supportate, possono sollevare eventuali esigenze e ricevere assistenza in merito.

### **Politiche relative alle comunità interessate [S3-1] [S3 MDR-P]**

Le politiche relative alle comunità interessate, compresi gli impegni in materia di politica dei diritti umani pertinenti e i processi e i meccanismi per monitorare il rispetto di tali principi, sono coerenti con il contenuto del Codice Etico del Gruppo (descritto all'interno del paragrafo "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese") e delle Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani (descritte all'interno del paragrafo "Politiche relative alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria"). Tali principi sono conformi alle norme riconosciute a livello internazionale per le comunità e i popoli indigeni, compresi i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Inoltre, si specifica che le attività del Gruppo si svolgono prevalentemente sul territorio italiano, svizzero e irlandese, nei quali non sono presenti popoli indigeni e che nelle operazioni proprie o a monte e a valle della catena del valore, non sono stati segnalati casi di inosservanza verso tali principi, né sono pervenute segnalazioni di gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani da parte delle comunità interessate.

Le principali politiche adottate dal Gruppo per gestire le tematiche di sostenibilità rilevanti relativamente alle comunità interessate sono:

- il Regolamento in materia di interventi promozionali e sponsorizzazioni;
- il Regolamento Comitati Direzionali;
- le Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani (per ulteriori dettagli, si faccia riferimento al paragrafo "Politiche relative alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria").

In aggiunta, si segnala che le principali politiche adottate da Anima per gestire le questioni relative alle comunità interessate, nonché per favorire gli impatti positivi, sono:

- Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi (cfr. Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese);
- Politica *Enterprise Risk Management* (cfr. Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese);
- Politica di Sostenibilità (cfr. Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese);
- Politica ESG di Anima SGR, Politica ESG di Anima Alternative SGR, Politica ESG di Castello SGR, Politica ESG di Kairos Partners SGR (cfr. "Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali");
- Politica di impegno di Anima SGR, Politica di impegno di Kairos Partners SGR (cfr. "Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali");
- Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima SGR, Anima Alternative SGR, Castello SGR e Kairos Partners SGR (cfr. "Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali");
- Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali di Anima SGR e di Kairos Partners SGR (cfr. "Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali").

#### *Regolamento in materia di interventi promozionali e sponsorizzazioni*

Il Regolamento in materia di interventi promozionali e sponsorizzazioni, applicato dall'intero Gruppo e relativo alla catena del valore a valle, mira a favorire l'impatto positivo relativo alle iniziative territoriali a sostegno della comunità e alle sponsorizzazioni. Inoltre, consente di cogliere l'opportunità relativa al miglioramento della *reputation* del Gruppo, tramite il consolidamento del rapporto con le realtà del Terzo Settore, ambito in cui il Gruppo ricopre posizione di *leadership* come banca finanziatrice.

I principi che ispirano la gestione delle sponsorizzazioni sono volti a:



- garantire il rispetto e la compatibilità con la normativa esterna e interna vigente, la prudenza e la proporzionalità nell'assunzione dei rischi (diretti, indiretti e reputazionali), nonché il rispetto del *budget* approvato;
- garantire l'allineamento alle politiche interne di comunicazione e la propedeuticità alle azioni di sviluppo commerciale;
- promuovere l'immagine e la visibilità del nome e del marchio del Gruppo, creando valore positivo e durevole nel tempo, supportando il progresso e il benessere dei territori in cui opera;
- normare la rotazione delle richieste di sponsorizzazione, la tracciabilità e il *reporting* delle stesse, oltre a definire i soggetti potenzialmente beneficiari di sponsorizzazione;
- stabilire i requisiti minimi necessari affinché le sponsorizzazioni possano essere effettuate e individuare le sponsorizzazioni vietate e non ammesse.

Il Regolamento stabilisce inoltre come la gestione degli interventi promozionali e delle iniziative di sponsorizzazione sia soggetta alle modalità di istruttoria e agli *iter* deliberativi definiti dalla normativa di riferimento in materia di antiriciclaggio e di conflitti di interesse. L'Amministratore Delegato rappresenta il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento, che viene reso disponibile ai portatori di interesse interni tramite la *intranet* aziendale.

#### *Regolamento Comitati Direzionali*

Il Regolamento Comitato Direzionali, applicato dall'intero Gruppo e relativo alla catena del valore a valle, definisce i principi, i criteri, i compiti e le responsabilità in materia di funzionamento di tali comitati, istituiti presso la Capogruppo e operanti a livello di Gruppo. Nello specifico, tenuto conto dell'importanza della relazione diretta con il territorio e dell'opportunità di intervenire prontamente nel sostegno a iniziative in favore dei molteplici bisogni della collettività, il Regolamento favorisce l'impatto positivo relativo alle iniziative territoriali a sostegno della comunità definendo la responsabilità del Comitato Liberalità di deliberare:

- le erogazioni liberali riferite alle aree non presidiate da Fondazioni, quali le Direzioni Territoriali Tirrenica e Centro-Sud, previo parere favorevole dei Comitati Territoriali di Consultazione, ove presenti;
- gli interventi di liberalità finalizzati al sostegno di progetti e/o iniziative non riconducibili ad uno specifico territorio di riferimento del Gruppo.

Anche in questo caso, il CdA rappresenta il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento che è reso disponibile ai portatori di interesse interni tramite la *intranet* aziendale.

#### **Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alle comunità interessate [S3-4] [S3 MDR-A]**

Il Gruppo ha adottato molteplici azioni al fine di gestire le questioni di sostenibilità rilevanti relative alle comunità interessate, nonché per raggiungere gli scopi e gli obiettivi delle proprie politiche. Le azioni, descritte nel seguito, vengono attuate in coerenza con il Codice Etico del Gruppo che sottolinea l'importanza del ruolo del Terzo Settore in merito alla promozione di comunità sostenibili, coese e resilienti, oltre alla promozione delle attività e delle iniziative dei soggetti operanti attraverso servizi, prodotti e assistenza a loro dedicati. In particolare, le principali azioni adottate dal Gruppo riguardano:

- volontariato d'impresa a favore dell'ambiente e del sociale;
- stipulazione di accordi commerciali a sostegno degli enti religiosi e del Terzo Settore;
- contributi per progetti sociali e ambientali;
- partecipazione a eventi e iniziative per la valorizzazione delle società *no-profit* e degli enti del Terzo Settore;
- emissioni di *Social Bond*;
- offerta di prodotti con finalità sociale.

Tali azioni perseguono l'obiettivo primario di produrre impatti positivi per le comunità interessate. Il monitoraggio di tali azioni avviene tramite le specifiche strutture dedicate alla relazione con le comunità interessate, incaricate anche della gestione degli impatti ad esse connessi.

In aggiunta, si segnala che anche Anima ha adottato e pianificato azioni per gestire impatti, rischi e opportunità relativi alle comunità e in particolare:

- supportato il FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano – tramite l'adesione al programma *Corporate Golden Donor*;
- supportata l'associazione umanitaria Humana tramite la donazione di abiti da parte del personale di Anima;

- istituita nel 2023 la Fondazione Anima dedicata principalmente alla promozione di iniziative di educazione finanziaria. Sul sito della Fondazione, da luglio 2024, è presente la ricerca quali-quantitativa "L'educazione finanziaria vista dagli italiani", commissionata a *Research Dogma*, che rileva le abitudini e le strategie degli italiani in merito alla gestione del denaro; nel 2025, sono stati lanciati due bandi per supportare progetti di educazione finanziaria, uno con *target* su individui a basso reddito e uno con *focus* sull'*empowerment* femminile, a seguito dei quali sono stati individuati due progetti vincitori;
- supportata la Fondazione AIRC attraverso iniziative di raccolta fondi interne, con la distribuzione ai dipendenti di azalee e cioccolatini, per contribuire alla ricerca sul cancro;
- donati al Banco Alimentare circa 23 kg di alimenti recuperati dall'evento aziendale del 15 maggio, destinati all'Associazione C.A.S.T. per il sostegno alle famiglie in difficoltà;
- distribuzione al personale di panettoni solidali per sostenere la Sessione di Natale di *Dynamo Camp*;
- proposta settimana di terapia ricreativa per bambini con patologie gravi o croniche e le loro famiglie;
- seguite nel corso del 2025 le attività per permettere (da gennaio 2026) ad Anima Holding di risultare firmataria di *Investor Alliance for Human Rights* di ICCR (*Interfaith Center on Corporate Responsibility*), un'iniziativa *non-profit* focalizzata sulla responsabilità degli investitori di rispettare i diritti umani e di dare l'impulso all'applicazione di pratiche di *business* responsabile, ampliandone quindi l'adesione a tutte le società.

#### *Volontariato d'impresa a favore dell'ambiente e del sociale*

Nell'ambito del programma ESG di Gruppo, rientrano le attività del progetto di «VolontariAmo» finalizzate a supportare diverse realtà, sia in ambito sociale sia a favore dell'ambiente. Infatti, il Gruppo collabora attivamente con associazioni che danno supporto a persone fragili, bambini, adolescenti e a chi vive in condizione di marginalità sociale e povertà. Le attività si inseriscono in un ampio progetto previsto dal Piano Strategico, a conferma della responsabilità e dell'impegno sociale del Gruppo verso le comunità dei territori di riferimento.

In particolare, i volontari e le volontarie hanno partecipato a diverse giornate di pulizia urbana in collaborazione con "Plastic Free" e collaborato con enti e associazioni attive nel sociale, in particolare rispetto a tematiche relative a fragilità, povertà e marginalità.

Tra le diverse iniziative, si segnala che è proseguito il volontariato "a distanza" con l'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti attraverso il progetto #LeggiPerMe, che ha portato alla realizzazione di 2 audiolibri dedicati rispettivamente alla promozione della parità di genere e all'inclusione delle persone LGBTQIA+.

Nel 2025 è stato inoltre avviato il volontariato di competenza, iniziativa volta a promuovere l'inclusione finanziaria e a contrastare la violenza economica di genere, attraverso attività di supporto presso scuole e enti specializzati. Alcune giornate di volontariato sono state svolte da *team* e gruppi specifici di colleghi come "strumento" di *team-experience*.

Nel 2025 sono state attivate 18 giornate di volontariato che hanno coinvolto 319 partecipazioni (i colleghi/e possono aver partecipato a più iniziative) per un monte ore totale di 1.663 ore; le attività di volontariato coinvolgono tutto il personale del Gruppo che aderisce alle singole iniziative su base volontaria e secondo un criterio di territorialità geografica.

#### *Stipulazione di accordi commerciali a sostegno degli enti religiosi e del Terzo Settore*

Anche per il 2025, il Gruppo ha rinnovato e sottoscritto una serie di accordi commerciali che consentono di costruire e mantenere numerose relazioni su tutto il territorio nazionale, rivolti a:

- associazioni territoriali;
- consorzi e cooperative sociali associate;
- Centro Sportivo Italiano e Confcooperative.

Il Gruppo ha, inoltre, supportato iniziative a sostegno di progetti della Conferenza Episcopale Italiana (CEI), in *primis* per l'anno Giubilare, con i POS per incasso delle offerte/donazioni, anche confermando le importanti convenzioni stipulate negli scorsi anni con alcune Arcidiocesi e Diocesi.

L'importanza dei clienti appartenenti al Terzo Settore è inoltre confermata da un'ampia offerta di prodotti dedicati a questo segmento di clientela. Nel 2025, per i nuovi clienti, Banco BPM ha messo a disposizione un conto corrente

che prevede i primi 6 mesi di gratuità sia sul canone mensile che sui servizi connessi, come *home banking* e carta di debito.

### *Contributi per progetti sociali e ambientali<sup>1</sup>*

Anche nel 2025 la Capogruppo e le sue fondazioni hanno elargito sponsorizzazioni e donazioni verso associazioni e organizzazioni *no-profit*, supportando iniziative rivolte alle comunità di riferimento, scuole e studenti in continuità con la linea tracciata negli anni precedenti, intercettando e accogliendo i loro bisogni e mettendo a punto gli strumenti di intervento più adeguati attraverso le elargizioni in oggetto.

Le linee di indirizzo del CdA su tali elargizioni sono state per il 2025:

- supporto a donne vittime di violenza o in condizione di fragilità o difficoltà;
- supporto a progetti di lotta alle povertà e al disagio sui territori di pertinenza;
- supporto alle scuole di periferia o in particolari condizioni di difficoltà (aiuti economici per l'infrastruttura scolastica e/o strumenti scolastici), ai programmi di contrasto all'abbandono scolastico;
- supporto a progetti di crescita delle competenze didattiche con particolare riferimento alla diffusione dell'educazione finanziaria per giovani e adulti (con specifica attenzione agli anziani);
- ad interventi di valorizzazione del merito scolastico e a progetti che favoriscano i principi di inclusione;
- supporto a progetti per il contrasto del fenomeno della cyberviolenza e cyberbullismo tra i giovani nonché della ludopatia in età adolescenziale;
- supporto a programmi di ricerca medica, tutela della salute e prevenzione, e progetti d'eccellenza in ambito scientifico;
- sostegno alla cultura e al patrimonio artistico e valorizzazione dei territori.

### *Partecipazione a eventi e iniziative per la valorizzazione delle società no-profit e degli enti del Terzo Settore*

Il Gruppo è coinvolto in un continuo dialogo con organizzazioni del Terzo Settore, confermato anche nel 2025 tramite l'organizzazione di eventi e di collaborazioni quali:

- *Forum Nazionale Terzo Settore*, che ha l'obiettivo di favorire l'incontro e la conoscenza reciproca tra gli operatori finanziari ed Enti del Terzo Settore (anche "ETS");
- *Confcooperative*, che favorisce un continuo dialogo con cooperative nazionali e locali;
- *Forum per la Finanza Sostenibile*, che promuove azioni volte al coinvolgimento dei *player* finanziari verso gli obiettivi dell'agenda ONU 2030.

Tali collaborazioni consentono al Gruppo di promuovere e organizzare numerosi eventi sul territorio nazionale, volti, tra gli altri, al fine di promuovere lo scambio di idee e di riflessioni sul ruolo del volontariato, favorendo il coinvolgimento di associazioni del territorio e di operatori e operatrici dei Centri di Servizio per il Volontariato (CSV). Il Gruppo, inoltre, si è associato a SIA, *Social Impact Agenda* per l'Italia, per promuovere attivamente il *Social Impact Banking*. Infine, il Gruppo ha avviato una collaborazione con Italia *Non Profit* per avviare attività di analisi e sviluppo funzionale di prodotti e servizi per la clientela del Terzo Settore.

### *Emissioni di Social Bond*

La Capogruppo ha pubblicato nel 2021 e aggiornato nel 2023 un *Green, Social & Sustainability Bonds Framework*, allineato ai Principi ICMA<sup>2</sup> e per alcune categorie di "*Eligible Green Loans*", alla Tassonomia Europea<sup>3</sup>, per regolare nei confronti del mercato le emissioni di *Green, Social & Sustainability Bonds*. Il *framework* è complementare all'impegno e alla strategia di Banco BPM per affrontare il cambiamento climatico e generare un impatto sociale positivo. Nel *framework* viene sintetizzato l'approccio ESG di Banco BPM, i criteri di eleggibilità degli *asset* e dei progetti che si intendono finanziare con i proventi delle emissioni e gli altri impegni presi nei confronti degli investitori. Le categorie di *bond* finanziabili con i proventi raccolti tramite l'emissione di *social bond* sono:

- prestiti a PMI localizzate in aree svantaggiate o soggette a catastrofi naturali;
- finanziamenti a enti pubblici e Terzo Settore (sanità, educazione, cultura, ambiente, integrazione sociale);
- infrastrutture sanitarie;

<sup>1</sup> I progetti relativi all'ambiente cubano per il 6% del totale.

<sup>2</sup> Il *framework*, in particolare, è allineato ai principi ICMA "*Green Bond Principles*" (2022), "*Sustainability Bond Guidelines*" (2023) nonché al "*Sustainability Bond Guidelines*" (2022).

<sup>3</sup> In particolare, le categorie di "*Eligible Green Loans*" allineate alla Tassonomia Europea risultano essere *Green Building* (7.1 7.2 e 7.7), *Renewable Energies* (4.1, 4.3, 4.5 e 4.8) e *Manufacture of Organic Basic Chemicals* (3.14).

- *Sustainability-linked loans* erogati a PMI per favorire la transizione sostenibile;
- mutui residenziali con garanzia Consap per categorie economicamente e socialmente svantaggiate.

In tale ambito, Banco BPM nel corso del 2025 ha realizzato gli sviluppi IT necessari a poter implementare le soluzioni informatiche e rafforzare il processo di raccolta dati, attingendo per lo più da fonti esterne. Tali azioni consentiranno di identificare più puntualmente all'interno dei portafogli già esistenti gli *asset* eleggibili in ambito *green* (ad esempio, mutui *green*, progetti di energia rinnovabile o di efficienza energetica) e in ambito *social* (ad esempio, finanziamenti a PMI localizzate in aree svantaggiate) in linea con i principi di finanza sostenibile e con gli obiettivi di inclusione finanziaria.

Dal 2021, la banca ha emesso 12 obbligazioni per un importo totale di €7,5 miliardi in formato *Green* e *Social Bond*. In particolare, sono stati emessi 5 *Social Bond* per un importo pari a €3 miliardi. Nel corso dell'esercizio 2025, specificatamente Banco BPM ha emesso due *Social Bond* per un ammontare complessivo pari a €1,25 miliardi i cui proventi sono stati destinati a rifinanziare prestiti erogati a PMI localizzate in aree economicamente svantaggiate e mutui per l'acquisto di abitazioni da parte di famiglie economicamente e socialmente svantaggiate con Garanzia Consap.

#### *Offerta di prodotti con finalità sociale*

Banco BPM, da sempre attento alle tematiche sociali e in coerenza con il codice etico, offre diverse soluzioni per consentire alla propria clientela l'accesso al credito e di disporre di idonee risorse finanziarie atte a supportare specifici progetti e/o superare particolari momenti di difficoltà.

In particolare, con riferimento ai prodotti, l'offerta prevede mutui destinati a chi ha meno di 36 anni per l'acquisto della prima casa con condizioni agevolate ("*Mutui You Green Giovani*") e finanziamenti per supportare giovani meritevoli, ma privi dei mezzi finanziari sufficienti, nell'intraprendere/affrontare un adeguato percorso di studi ("*Finanziamento a giovani studenti con Garanzia CONSAP*").

Nel corso dell'ultimo anno, Banco BPM:

- ha confermato il proprio impegno a supportare le famiglie e le aziende danneggiate da eventi calamitosi attraverso la sospensione del pagamento delle rate dei mutui e dei prestiti;
- ha rinnovato il protocollo ABI finalizzato a sospendere il pagamento della quota capitale dei mutui ipotecari e dei prestiti, per un periodo massimo di 18 mesi, nei confronti delle donne vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione, che si trovano in situazioni di difficoltà economica.

Banco BPM, inoltre, collabora da diversi anni con le principali fondazioni antiusura, garantendo alle persone vittime di usura la copertura fino al 100% dell'importo del finanziamento concesso.

Con l'obiettivo di ampliare la gamma di prodotti e servizi, a supporto di particolari categorie di clienti o di situazioni specifiche, nel corso del 2026 è previsto l'ampliamento dell'offerta con *focus* su categorie fragili come anziani e persone con disabilità.

#### **Obiettivi relativi alle comunità interessate [S3-5] [S3 MDR-T]**

I principali obiettivi finalizzati a gestire le questioni di sostenibilità rilevanti relative alle comunità interessate, nonché a monitorare l'efficacia delle politiche e delle azioni, riguardano i seguenti ambiti:

- erogazione di sponsorizzazioni e liberalità per progetti sociali e ambientali;
- nuove erogazioni alla clientela appartenente al Terzo Settore;
- emissione cumulata di *Green, Social & Sustainability bonds*;
- iniziative sociali supportate per comunità locali, scuole e studenti;
- erogazione di formazione su consapevolezza ESG e educazione finanziaria;
- erogazione di volontariato d'impresa dedicato a associazioni senza scopo di lucro.

La definizione degli obiettivi di sostenibilità su tematiche legate alle comunità interessate tiene in considerazione le istanze raccolte per il tramite della Rete Commerciale e nei momenti di ascolto e confronto diretto pianificati dai Comitati Territoriali. Le diverse funzioni competenti in materia hanno, inoltre, previsto un passaggio formale di coinvolgimento del *top management* al fine di condividere le metodologie e gli approcci impiegati.

Rispetto alle erogazioni di finanziamenti di carattere sociale, si segnala che attualmente Banco BPM ha definito un obiettivo di Piano perimetrato alle sole erogazioni verso società appartenenti al Terzo Settore. Con riferimento invece

alla più ampia offerta di prodotti con finalità sociale, anche se in assenza di specifici *target* misurabili, il Gruppo monitora la vendita di tali prodotti e iniziative nell'ambito del normale monitoraggio commerciale<sup>1</sup> impegnandosi per un prossimo ampliamento della gamma prodotti a supporto di categorie fragili.

#### *Erogazione di sponsorizzazioni e liberalità per progetti sociali e ambientali*

In coerenza con il modello di *citizenship* adottato, basato anche sul sostegno economico e sulla condivisione delle risorse al fine di contribuire alla crescita delle comunità, all'interno del Piano Strategico 2024-27 il Gruppo ha previsto di erogare un ammontare cumulato di sponsorizzazioni e liberalità pari ad almeno €15 milioni nel periodo considerato, con un *target* medio annuo pari o superiore a €5 milioni. Le erogazioni oggetto di tale obiettivo fa riferimento a sponsorizzazioni e liberalità destinate a sostenere progetti per le comunità locali, associazioni di volontariato o organizzazioni *no-profit*.

L'obiettivo è stato definito sulla base dei dati storici relativi alle erogazioni del Gruppo e delle previsioni di rilascio del *budget* e coerentemente con il Regolamento in materia di interventi promozionali e sponsorizzazioni e il Regolamento Comitati Direzionali che sancisce le responsabilità del Comitato Liberalità.

Dalle attività di monitoraggio emerge che nel 2025 l'importo erogato a sostegno di iniziative sociali supportate dal Gruppo risulta aver superato gli obiettivi definiti, risultando pari a €6,7 milioni<sup>2</sup>.

#### *Nuove erogazioni verso il Terzo Settore*

In coerenza con il Codice Etico che sottolinea l'importanza del ruolo del Terzo Settore per la promozione di comunità sostenibili, coese e resilienti, oltre alla promozione di attività e iniziative di soggetti diversi operanti in tal senso offrendo servizi, prodotti e assistenza, il Gruppo all'interno del proprio Piano Strategico 2024-27 ha pianificato di raggiungere, entro il 2027, erogazioni annuali di crediti a medio lungo termine e componenti residuali a breve termine per un ammontare pari a € 255 milioni verso la clientela appartenente al segmento del Terzo Settore.

L'obiettivo è stato fissato considerando la capacità di *origination* degli specialisti che supportano le filiali e ipotizzando la messa a terra degli accordi commerciali che il Gruppo ha con le controparti clienti del Terzo Settore.

Le erogazioni del Gruppo nel 2025 hanno superato gli obiettivi definiti, risultando pari a €313<sup>3</sup> milioni di cui €236 milioni con durata maggiore di 12 mesi<sup>4</sup>.

#### *Emissione cumulata di Green, Social & Sustainability Bonds*

La Capogruppo, in linea con quanto indicato nel Piano Strategico di Gruppo 2024-27 ha previsto l'emissione di €5 miliardi di *Green, Social & Sustainability bonds* nel triennio 2025-27.

Il *target* è stato definito in coerenza con i criteri di selezione degli attivi e di allocazione e gestione dei proventi riportati nel *Green, Social & Sustainability Bonds Framework* del Gruppo.

In sede di definizione di questo obiettivo sono stati considerati:

- i *target* presenti nel Piano Strategico 2021-24, in cui si prevedevano emissioni di *Green* e/o *Social Bonds* per un valore pari a €2,5 miliardi, e quanto effettivamente realizzato nel triennio 2021-23 (€4,5 miliardi);
- il raccordo con il *Funding Plan* di Banco BPM, definito per il periodo 2024-27 e approvato dal CdA, che prevede un importo totale di oltre €10 miliardi di obbligazioni da emettere come *senior/senior non preferred/covered bond*. Al fine di perseguire il nuovo *target* di Piano, circa il 40% delle future emissioni sarà costituito da obbligazioni *Green* e/o *Social*;
- la coerenza dell'obiettivo rispetto allo *stock* di attività *eligible* e all'evoluzione attesa dei prestiti "*green*" e "*social*" erogati dalla Banca.

<sup>1</sup> che attualmente non prevede uno specifico monitoraggio relativo agli impatti sulle comunità interessate.

<sup>2</sup> Tali erogazioni sono ricomprese nel Conto Economico consolidato nella voce "190 b) altre spese amministrative" e nelle destinazioni del risultato dell'esercizio 2024 come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2025. Nel 2024 tale dato ammontava a €6,3 milioni.

<sup>3</sup> Le nuove erogazioni alla clientela appartenente al Terzo Settore sono classificate nella voce dell'attivo di Stato Patrimoniale consolidato "40. Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato - b) crediti verso clientela".

<sup>4</sup> Nel 2024 tali erogazioni ammontavano a €202 milioni.

Al fine di monitorare l'andamento del *target*, sono stati fissati degli obiettivi intermedi di emissioni di *Green, Social & Sustainability Bonds* pari a:

- €1,75 miliardi nel 2025;
- €1,5 miliardi nel 2026;
- €1,75 miliardi nel 2027.

A esito delle attività di monitoraggio sulle prestazioni realizzate, l'obiettivo intermedio al 2025 risulta raggiunto. In particolare, il dato al 31 dicembre 2025 evidenzia l'emissione di *Green, Social & Sustainability Bonds* per un valore pari a € 1,75 miliardi<sup>1</sup>.

#### *Iniziative sociali supportate per comunità locali, scuole e studenti*

Il Gruppo all'interno del Piano Strategico 2024-27 ha definito l'obiettivo di supportare, mediante sponsorizzazioni e liberalità, un numero medio annuo di iniziative sociali destinate alle comunità locali, alle scuole e agli studenti superiore a 100 nell'orizzonte Piano.

L'obiettivo è stato definito sulla base dei dati storici relativi alle erogazioni del Gruppo e delle previsioni di *budget* e coerentemente con il Regolamento in materia di interventi promozionali e sponsorizzazioni e il Regolamento Comitati Direzionali.

Dall'attività di monitoraggio emerge che nel 2025 il numero di iniziative sociali supportate dal Gruppo risulta aver superato gli obiettivi definiti, risultando pari a 166<sup>2</sup>.

#### *Erogazione di formazione per la consapevolezza ESG e l'educazione finanziaria*

Il Gruppo all'interno del Piano Strategico 2024-27 ha previsto di erogare, nell'orizzonte temporale tra il 2024 e il 2027, più di 4.000 ore annue di formazione destinate alle comunità e dedicate alla creazione di consapevolezza ESG e all'educazione finanziaria. In particolare, l'iniziativa prevede di svolgere incontri formativi presso gli istituti scolastici e presso le diverse comunità presenti nei territori in cui opera.

L'obiettivo è stato definito a partire dall'analisi dei dati effettivi registrati negli anni recedenti, ottenuti moltiplicando le ore di formazione erogate per il numero dei partecipanti.

Dall'attività di monitoraggio, il numero di ore di formazione erogate dal Gruppo nel 2025 risulta aver superato gli obiettivi definiti, essendo pari a 8.251 ore<sup>3</sup>.

#### *Erogazione di volontariato d'impresa dedicato ad associazioni senza scopo di lucro*

Con il Piano Strategico 2024-27, in continuità con il Piano Strategico 2023-26, il Gruppo si è impegnato a erogare, nell'orizzonte temporale citato, una media di 2.000 ore annue di volontariato destinato alle comunità, per il tramite del personale in servizio durante l'orario di lavoro.

Tale obiettivo è coerente con le Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, in cui viene dichiarato l'impegno profuso dal Gruppo rispetto alla promozione della partecipazione attiva della forza lavoro propria ad iniziative di volontariato d'impresa tramite organizzazioni *no-profit*.

Il *target* è stato definito sulla base dei dati storici relativi alle partecipazioni alle attività di volontariato del Gruppo, oltre che dall'attività di analisi di *benchmarking* effettuate e in considerazione degli obblighi normativi.

Dall'attività di monitoraggio emerge che al 31 dicembre 2025 le ore lavorative dedicate ad attività ammontano complessivamente a 3.951 nel biennio 2024-25, di cui 1.663 solo nel 2025<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Le emissioni obbligazionarie della Capogruppo sono classificate nella voce del passivo di Stato Patrimoniale consolidato "10. Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato - c) titoli in circolazione". Nel 2024, tale dato ammontava a €1,5 miliardi.

<sup>2</sup> Nel 2024 tale dato ammontava a 159.

<sup>3</sup> Nel 2024 tale dato ammontava a 6.283.

<sup>4</sup> Nel 2024 tale dato ammontava a 2.288 ore.



**Metriche entity-specific su IRO relativi alle comunità interessate***Contributo economico destinato alle fondazioni secondo quanto previsto dallo Statuto*

Banco BPM ha erogato nel 2025 un importo di € 4,2 milioni<sup>1</sup> destinati alle sue fondazioni. Il dato riportato fa riferimento agli importi destinati alle fondazioni deliberati durante l'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2025 secondo l'art. 5 dello Statuto Sociale.

*Clients Terzo Settore*

Il numero di clienti del Terzo Settore di Banco BPM per l'esercizio 2025 è pari a 36.568. Tra i clienti afferenti al Terzo Settore rientrano tutti i clienti appartenenti ai segmenti Terzo Settore ed enti religiosi con un conto corrente commerciale attivo, carte con IBAN e conti di deposito o servizio.

*Educazione finanziaria e consapevolezza ESG alle scuole*

Il Gruppo ha erogato, nel 2025, 6.242 ore di educazione finanziaria e consapevolezza ESG alle scuole. Il calcolo delle ore è basato sulla moltiplicazione tra il numero di partecipanti per l'ora di formazione a cui hanno aderito.

---

<sup>1</sup> Tali erogazioni sono ricomprese nel Conto Economico consolidato nella voce "190 b) altre spese amministrative" e nelle destinazioni del risultato dell'esercizio 2024 come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2025.

## Consumatori e utilizzatori finali [ESRS S4]

La seguente tabella riporta la descrizione di impatti, rischi e opportunità che il Gruppo ha valutato come rilevanti relativamente al tema consumatori e utilizzatori finali a esito dell'analisi di doppia materialità.

| Topic, sub topic, o sub-sub topic ESRS                            | IRO              | Perimetro                 | Descrizione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Metriche utilizzate per valutare le prestazioni e l'efficacia in relazione a un IRO rilevante                                                              |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Riservatezza                                                      | Impatto positivo | Operazioni proprie        | Definizione di sistemi volti al trattamento e protezione efficace dei dati, oltre alla presenza di un'informativa trasparente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Metrica <i>entity-specific</i> - Incidenti gravi di sicurezza informatica e perdite di dati o accessi non autorizzati relativamente alle banche del Gruppo |
| Libertà di espressione                                            | Impatto positivo | Operazioni proprie        | Promozione del diritto di libertà di espressione attraverso l'implementazione di efficienti canali di comunicazione e processi di gestione dei reclami/coinvolgimento dei clienti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Metrica <i>entity-specific</i> - Reclami<br>Metrica <i>entity-specific</i> - Indagini di Customer Satisfaction                                             |
| Accesso a informazioni (di qualità)                               | Impatto positivo | Operazioni proprie        | Continua attenzione, formazione, attivazione di presidi e presenza di canali di comunicazione volti a informare adeguatamente, preventivamente e nel continuo i propri clienti sulle scelte finanziarie e promuovere la consapevolezza finanziaria                                                                                                                                                                                                                                                                              | Metrica <i>Entity-specific</i> - Formazione obbligatoria sui temi della trasparenza bancaria verso il cliente                                              |
|                                                                   | Rischio          | Operazioni proprie        | Rischio reputazionale dovuto alla potenziale violazione dei sistemi IT con conseguente compromissione di dati e violazione della <i>privacy</i> della clientela del Gruppo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Metrica <i>entity-specific</i> - Incidenti gravi di sicurezza informatica e perdite di dati o accessi non autorizzati relativamente alle banche del Gruppo |
|                                                                   | Rischio          | Operazioni proprie        | Rischio operativo in caso di violazione dei sistemi IT per via di interruzioni operative, compromissione di dati e violazione della <i>privacy</i> della clientela del Gruppo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Metrica <i>entity-specific</i> - Incidenti gravi di sicurezza informatica e perdite di dati o accessi non autorizzati relativamente alle banche del Gruppo |
|                                                                   | Rischio          | Catena del valore a monte | Rischio operativo in caso di compromissione di dati e violazione dei sistemi IT in <i>outsourcing</i> presso fornitori                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Metrica <i>entity-specific</i> - Incidenti gravi di sicurezza informatica e perdite di dati o accessi non autorizzati relativamente alle banche del Gruppo |
| Non discriminazione                                               | Impatto positivo | Operazioni proprie        | Accesso non discriminatorio, sia fisico che digitale, ai propri servizi e prodotti per l'intera clientela, con attenzione alle persone con disabilità                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                            |
| Accesso a prodotti e servizi<br>Pratiche commerciali responsabili | Opportunità      | Operazioni proprie        | Miglioramento della <i>reputation</i> del Gruppo grazie al continuo potenziamento del servizio offerto alla clientela, attraverso implementazioni tecnologiche e l'uso di funzionalità di intelligenza artificiale (AI). Questo approccio favorisce la fidelizzazione dei clienti e consolida il posizionamento competitivo e commerciale del Gruppo, oltre che consentire al Gruppo di fruire dei benefici dell'innovazione portati dall'AI e rimanere al passo con gli sviluppi tecnologici in linea con il resto del mercato |                                                                                                                                                            |
|                                                                   | Opportunità      | Operazioni proprie        | Crescita degli <i>Asset under Management</i> di Anima grazie allo sviluppo di prodotti in linea con le richieste della clientela                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                            |
|                                                                   | Opportunità      | Catena del valore a valle | Miglioramento continuo del servizio grazie anche a implementazioni tecnologiche e utilizzo di funzionalità AI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Metrica <i>entity-specific</i> - Filiale virtuale Webank per la clientela "pure digital" e operazioni da remoto                                            |
| Accesso a prodotti e servizi                                      | Impatto positivo | Operazioni proprie        | Offerta di prodotti, inclusi quelli di investimento ESG, e servizi pensati per rispondere alle esigenze e al profilo di rischio della clientela <i>target</i> , accompagnandola nei progetti delle diverse fasi della vita                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                            |

## Impatti, rischi e opportunità rilevanti per i consumatori e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S4-SBM3]

Nell'ambito della presente informativa sono stati considerati tutti i consumatori e utilizzatori finali (nel seguito, anche "clienti" o "clientela") che possono subire impatti rilevanti da parte del Gruppo. In particolare, i clienti soggetti agli impatti rilevanti causati dal Gruppo (sono stati rilevati solo impatti positivi) sono sia privati che aziende.

Le attività implementate dal Gruppo generano impatti positivi rilevanti sulla clientela attraverso molteplici iniziative intraprese in riferimento a:

- solida gestione della *privacy* grazie ad un'informativa trasparente e la definizione di sistemi volti a tutelare i dati personali dei clienti;
- promozione dell'utilizzo di canali e presidi per la gestione della comunicazione con la clientela, inclusi i reclami;
- continua attenzione, formazione e attivazione di presidi volti a informare adeguatamente, preventivamente e nel continuo i propri clienti sulle scelte finanziarie, assicurando un'esperienza d'acquisto e d'uso informata;

- promozione di un clima d'inclusione grazie ad interventi mirati in ambito di accessibilità;
- investimenti in innovazione e trasformazione digitale per garantire pieno accesso a prodotti e servizi che possano rispondere alle esigenze e al profilo di rischio della clientela.

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità condotta sono stati identificati rischi ed opportunità rilevanti per il Gruppo, derivanti, in parte, anche dagli impatti su consumatori e/o utilizzatori finali. Nello specifico, sono stati identificati rischi rilevanti in termini di:

- rischio reputazionale e operativo dovuto alla potenziale violazione di sistemi IT, compromissione di dati e violazione della *privacy* della clientela del Gruppo;
- rischio operativo dovuto alla potenziale compromissione di dati e violazione dei sistemi IT in *outsourcing* presso i fornitori.

In aggiunta, si evidenziano opportunità rilevanti in tema di:

- miglioramento della *reputation* del Gruppo, attraverso il continuo potenziamento del servizio offerto alla clientela, grazie alle crescenti implementazioni tecnologiche e all'uso di funzionalità di intelligenza artificiale. Tale approccio favorisce la fidelizzazione dei clienti e consolida il posizionamento commerciale e competitivo del Gruppo. I clienti diventano così parte attiva del processo, alimentando un virtuoso *feedback loop*;
- crescita degli *Asset under Management* di Anima, attraverso lo sviluppo di prodotti sempre più in linea con le esigenze della clientela.

### **Processi di coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali e canali che consentono di esprimere preoccupazioni [S4-2] [S4-3]**

Come citato nel Codice Etico, da sempre "... mettiamo i clienti al centro della nostra attenzione e lavoriamo per creare e sviluppare rapporti duraturi, di fiducia e di reciproca soddisfazione, offrendo prodotti e servizi che ne soddisfino le esigenze, in coerenza con il profilo di rischio individuale. Per questo promuoviamo con loro un dialogo costante, volto a raccogliere i bisogni e le aspettative, e a impostare una gestione responsabile della relazione e delle eventuali criticità che dovessero presentarsi...". Il punto di vista dei consumatori e degli utilizzatori finali orienta le decisioni e le attività volte a gestire le relazioni con i clienti mediante un modello di ascolto che mira a monitorare la *customer experience* in quasi tutti i momenti del *customer life cycle*. Le evidenze sono raccolte e costantemente presidiate, grazie anche al supporto di una piattaforma di *customer feedback management*, dedicata a raccogliere e gestire i *feedback* dei clienti. Per le Società del Gruppo impegnate in attività di *customer engagement* (Banco BPM, Banco BPM Vita, Vera Vita e BBPM Life<sup>1</sup>), al fine di indirizzare pareri e opinioni dei clienti, si utilizza il processo definito "*Close the Loop*" che attiene a tutte le azioni di miglioramento di prodotti e servizi di un'azienda. Il processo si divide in due sottogruppi:

- l'*inner loop*: che riguarda il contatto del singolo cliente, al fine di risolvere in tempo reale una problematica specifica;
- l'*outer loop*: che riguarda la gestione e risoluzione di problemi estesi a fasce più ampie di clientela, attraverso progetti di miglioramento di processi e piattaforme, attraverso tavoli interfunzionali.

Tale modello di ascolto e raccolta dei *feedback* avviene tramite contatto telefonico o *online* (direttamente in piattaforma o via *mail*) in diverse fasi:

- dopo la sottoscrizione di un prodotto (*online/filiale*);
- dopo l'esecuzione di un'operazione (*online/filiale*);
- dopo aver usufruito del servizio di assistenza (*chatbot/operatore*);
- in altri momenti della relazione (ad esempio *customer satisfaction* e ricerche *ad hoc*).

Le attività di indagine relative alla *customer satisfaction* si svolgono con cadenza annuale, mentre le altre *survey* sono previste circa una ogni tre mesi ad eccezione dei clienti di Anima, che vengono contattati tramite *survey* al massimo ogni sei mesi. L'efficacia del coinvolgimento viene costantemente monitorata per mezzo di opportuni KPI, primo fra tutti il tasso di risposta alle *survey* (*redemption*). Il livello di questi specifici KPI risulta in linea con il mercato, sebbene non siano stati sottoscritti specifici *Service Level Agreements* con i fornitori dei servizi correlati alle attività di *customer engagement*.

<sup>1</sup> Banco BPM Vita (incl. Vera Vita e BBPM Life) è ricompresa nel perimetro delle indagini, dal momento che alcune rilevazioni riguardano il livello di soddisfazione connesso alla sottoscrizione di prodotti forniti da Banco BPM Vita.

La Direzione Marketing e Omnicanalità di Capogruppo è la responsabile operativa delle attività di coinvolgimento del cliente, assicurando che i risultati orientino l'approccio del Gruppo. Per Anima, il Servizio Supporto e Servizi per il Cliente si occupa delle attività di coinvolgimento.

In aggiunta a quanto sopra descritto, sono predisposti canali specifici affinché i clienti possano comunicare eventuali preoccupazioni o esigenze e ricevere assistenza in merito.

In questo senso, il Gruppo rende nota la disponibilità dei canali per la presentazione dei reclami attraverso la pubblicità nelle filiali della Banca e delle compagnie assicurative e tramite apposito *banner* sui siti *internet* del Gruppo.

Chiunque intenda presentare un reclamo può farlo gratuitamente in forma scritta:

- mezzo *web* compilando l'apposito *form-web* (disponibile sul sito *internet* della Banca o della compagnia assicurativa)<sup>1</sup>;
- mezzo posta elettronica scrivendo a: [reclam@bancobpm.it](mailto:reclam@bancobpm.it) o [reclami@bancobpmvita.it](mailto:reclami@bancobpmvita.it) o [reclami@veravitaassicurazioni.it](mailto:reclami@veravitaassicurazioni.it) o [servizioreclami@bbpmlife.com](mailto:servizioreclami@bbpmlife.com);
- mezzo lettera con consegna a mano (a fronte del rilascio di "ricevuta") presso una delle filiali del Gruppo Banco BPM;
- tramite posta ordinaria o preferibilmente tramite raccomandata A/R a: Banco BPM Reclami Via Polenghi Lombardo, 13 26900 Lodi oppure a: Banco BPM Vita Gestione Reclami Via Massaua, 6 20146 Milano oppure a: Vera Vita Gestione Reclami Via Massaua, 6 20146 Milano oppure a: BBPM Life Servizio Reclami *Beaux Lane House, Mercer Street Lower, Dublin, D02 DH60, Ireland*;
- mezzo posta elettronica certificata scrivendo a: [reclami@pec.bancobpm.it](mailto:reclami@pec.bancobpm.it) o [comunicazioni@pec.bancobpmvita.it](mailto:comunicazioni@pec.bancobpmvita.it) o [comunicazioni@pec.veravitaassicurazioni.it](mailto:comunicazioni@pec.veravitaassicurazioni.it) o [reclami@pec.bbpmlife.com](mailto:reclami@pec.bbpmlife.com).

Per quanto riguarda invece Anima, i reclami possono essere presentati come segue:

- Anima SGR: tramite il servizio B2B di Anima SGR, i collocatori vengono indirizzati direttamente verso l'Ufficio Reclami, che mantiene un contatto frequente al fine di risolvere le problematiche dei clienti;
- Kairos Partners SGR: le informazioni relative alla modalità di presentazione dei reclami sono indicate nell'articolo 23 del Contratto Multiservizi, oltre che ad essere pubblicate nel sito pubblico della SGR (sezione Reclami e sezione *whistleblowing*);
- Anima Alternative SGR: in caso di necessità, vengono messi a disposizione degli investitori dei punti di contatto diretti con la Società.

Il Gruppo Banco BPM assicura attività di controllo e monitoraggio delle problematiche sollevate e affrontate nonché la verifica dell'efficacia dei canali messi a disposizione di cui sopra.

In particolare, ciascuna segnalazione è soggetta a censimento tramite apposita procedura "ReLam" in cui l'oggetto dei reclami viene associato al prodotto e ad una delle possibili motivazioni di contestazione previste dalla tassonomia ABI. In presenza di tematiche ricorrenti, la procedura prevede l'assegnazione di un ulteriore *flag* per garantire la possibilità di avviare analisi mirate su tali casistiche. Ad ogni modo, l'applicativo gestionale prevede in ogni momento la possibilità di ottenere, tramite estrazioni parametriche, *report* contenenti le principali informazioni anagrafiche, gestionali ed economiche di ciascun reclamo. In tale contesto, l'ufficio Reclami di Capogruppo:

- provvede periodicamente alla produzione e diffusione di report periodici condivisi con gli Organi (Comitato Direzione e Amministratore Delegato) e con le diverse funzioni di controllo di Capogruppo con l'obiettivo di condividere l'andamento dei reclami e le eventuali criticità;
- pubblica sui siti *internet* delle Società del Gruppo i rendiconti annuali sulle attività di gestione dei reclami e dei relativi dati;
- le compagnie assicurative del Gruppo censiscono i reclami nel proprio Registro Elettronico dei Reclami secondo le disposizioni impartite dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS) e, per quanto riguarda le forme di previdenza complementare, dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP).

Al fine di verificare nel continuo la capacità dell'ufficio reclami di rispondere alle aspettative della clientela, vengono costantemente monitorati indicatori quali: numero delle repliche e decisioni favorevoli e contrarie dell'Arbitro Bancario Finanziario (ABF), dell'Arbitro Controversie Finanziarie (ACF) e dell'Arbitro Assicurativo (AAS).

Con riguardo ad Anima, nel caso in cui l'analisi dei reclami ricevuti evidenzia delle problematiche da analizzare attentamente, viene predisposta una verifica procedurale con l'obiettivo di esaminare le cause ed eventualmente richiedere alle funzioni aziendali interessate la predisposizione delle necessarie misure di rimedio. Con particolare

<sup>1</sup> La suddetta modalità non è disponibile per BBPM Life.

riferimento a Kairos Partners SGR, l'esito finale del reclamo, contenente le decisioni della SGR, viene comunicato per iscritto al cliente, entro il termine di sessanta giorni dal ricevimento del reclamo stesso, in linea con quanto indicato nelle *policy* di riferimento.

L'accesso gratuito e illimitato ai canali rappresenta un fattore di tutela e protezione per i clienti da eventuali ritorsioni, ancorché non siano previste specifiche politiche interne. La riservatezza e la protezione dei dati personali dei consumatori sono valori fondamentali alla base del processo di gestione dei reclami, in particolare i dati relativi al reclamo sono consultabili esclusivamente dalle strutture centrali e di rete appositamente selezionate (profilatura). Inoltre, i processi di gestione implementati in tal senso, oltre ad accogliere le esigenze e le necessità dei clienti, garantiscono il rispetto dei principi di equità e autonomia. Infatti, le istanze ricevute dalla clientela vengono trattate, a parità di casistica, in modo equo, omogeneo ed indipendente dal soggetto reclamante. Inoltre, la struttura deputata alla gestione dei reclami è indipendente dalle strutture preposte alla commercializzazione dei prodotti e dei servizi. L'autonomia non è solo di natura organizzativa, ma anche gestionale ed economica, in quanto il responsabile dell'unità dispone di autonomia di spesa.

In aggiunta, all'interno dei siti *web* delle Società controllate da Anima Holding (Anima SGR, Castello SGR, Kairos Partners SGR e Anima Alternative SGR) è possibile trovare le *policy* relative alla presentazione dei reclami, la cui modalità di presentazione viene descritta anche in fase precontrattuale.

### Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali [S4-1] [S4 MDR-P]

Le principali politiche adottate dal Gruppo per gestire tematiche di sostenibilità rilevanti legate ai propri clienti sono:

- Codice Etico (cfr. "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese");
- Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani (cfr. "Politiche relative alle condizioni di lavoro e al benessere della forza lavoro propria");
- Regolamento in materia di *privacy*, trattamento e protezione dei dati personali;
- Regolamento in materia di sicurezza informatica;
- Regolamento in materia di reclami;
- Regolamento in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari;
- Regolamento in materia di approvazione di nuovi prodotti e mercati e di distribuzione di prodotti;
- Linee Guida in materia di intelligenza artificiale;
- Regolamento in materia di governo e controllo del prodotto di Banco BPM Vita;
- Regolamento in materia di approvazione e distribuzione di nuovi prodotti e servizi di Banco BPM Invest SGR;
- Regolamento in materia di prevenzione del rischio di usura;
- Linee Guida sull'integrazione dei rischi e degli impatti negativi di sostenibilità nei servizi di investimento alla clientela;
- Regolamento in materia di integrazione dei fattori di sostenibilità nella prestazione dei servizi di investimento di Banco BPM Invest SGR;
- Linee Guida sull'integrazione dei rischi e degli impatti negativi di sostenibilità nelle decisioni di investimento di Banco BPM Vita.

In aggiunta, si segnala che le principali politiche adottate da Anima per gestire le questioni relative ai consumatori e utilizzatori finali e i relativi rischi, nonché per favorire gli impatti positivi, sono:

- Procedura per il trattamento dei dati personali (*Privacy* - GDPR), che definisce i processi in tema di trattamento dei dati in conformità alla Politica *Privacy* - GDPR e alle norme vigenti in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla loro circolazione;
- Politica per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica e *data breach* (*Policy ICT Incident Management*), che illustra e disciplina le regole di comportamento adottate da Anima Holding nelle ipotesi di incidenti di sicurezza che possano impattare sui servizi e sui dati gestiti da Anima;
- Politica ESG di Anima SGR, Politica ESG di Anima Alternative SGR, Politica ESG di Castello SGR, Politica ESG di Kairos Partners SGR, che integrano valutazioni ambientali, sociali e di corporate governance ("ESG") nel processo di investimento al fine di allineare gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società, ispirandosi tra gli altri ai 6 Principi di Investimento responsabile delle Nazioni Unite (PRI);
- Politica di impegno di Anima SGR, Politica di impegno di Kairos Partners SGR, che identificano le modalità con cui vengono monitorate le società partecipate, avviene il dialogo e la collaborazione con le stesse e si svolge la collaborazione con gli altri azionisti, sulla base delle indicazioni dei "Principi italiani di *Stewardship*" emanati da Assogestioni e dell'EFAMA *Stewardship Code*;

- Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima SGR, Anima Alternative SGR, Castello SGR e Kairos Partners SGR, che disciplinano le linee guida adottate da Anima SGR e Anima Alternative SGR in adeguamento ai dettami della Legge 9 dicembre 2021, n. 220, sull'individuazione di "Misure per contrastare il finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo";
- Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali di Anima SGR e di Kairos Partners SGR, che disciplinano le linee guida adottate da Anima SGR al fine di applicare divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali emanate da talune Organizzazioni e Stati;
- Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerente agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti di Anima SGR, che elabora le strategie per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti valide per tutti gli emittenti, sia italiani che esteri, nell'esclusivo interesse degli investitori;
- Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai FIA gestiti di Anima Alternative SGR, che rappresenta criteri di carattere generale cui Anima Alternative SGR si attiene nell'analisi delle diverse risoluzioni, nella consapevolezza che le pratiche di governo delle imprese possono variare in funzione delle leggi e delle best practices adottate dai rispettivi Paesi di origine in tema di corporate governance.

Nella relazione con i propri clienti, il Gruppo ritiene fondamentale garantire l'osservanza dei principi enunciati nelle Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, pubblicate sul sito *internet* aziendale e accessibili da tutti gli *stakeholder* (compresi collaboratori, fornitori e *partner* commerciali) affinché vi sia piena consapevolezza e impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori del Gruppo.

Le suddette Linee Guida improntano la condotta del Gruppo all'integrità, equità e trasparenza, rifiutando in particolare ogni forma di discriminazione nell'accesso ai prodotti e servizi offerti e ponendo la massima attenzione al dialogo e all'ascolto dei reali bisogni del cliente, per la costruzione di rapporti di fiducia e di reciproca soddisfazione basati sul rispetto.

Il Gruppo evita, pertanto, di avviare e gestire rapporti commerciali in contrasto con i principi sopra enunciati e si assicura che i prodotti e i servizi proposti ai clienti rispondano alle loro reali esigenze, vietando il ricorso a pratiche elusive, defatigatorie o comunque tendenti a forzare il giudizio o comportamento di questi ultimi.

I clienti sono informati in modo chiaro e completo sui prodotti e sui servizi offerti, sui rischi connessi alla sostenibilità (quali eventi o condizioni ambientali, sociali e di *governance* che potrebbero avere impatto negativo sul valore dell'investimento) e sulle condizioni applicate per facilitare la comprensione e l'assunzione di scelte consapevoli. In particolare, nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento, l'integrazione delle dimensioni ESG avviene mediante la metodologia descritta nelle "Linee Guida in materia di integrazione dei fattori di sostenibilità nella prestazione dei servizi di investimento", che identifica le opportunità di investimento legate a un modello di sviluppo sostenibile e offre alla clientela prodotti e servizi di qualità, al passo con le evoluzioni del mercato e della società, nel rispetto delle preferenze ESG dei clienti.

Al fine di garantire l'accesso ai prodotti e servizi, viene posta particolare attenzione nel fornire alla clientela strumenti e documentazione accessibili, chiari e scritti in un linguaggio facilmente comprensibile, grazie a un continuo presidio di tali tematiche, con particolare attenzione alle evoluzioni normative a riguardo (come meglio dettagliato nella sezione dedicata alle "Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione ai consumatori e utilizzatori finali" in cui si fa specifico riferimento all'accessibilità dei documenti e al miglioramento della comunicazione).

Il Gruppo, inoltre, si impegna ad essere accessibile a tutti grazie all'approccio "*design for all*" e garantisce il rispetto del diritto alla *privacy* e alla tutela dei dati e delle informazioni personali di tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività nel rispetto delle normative in vigore.

In tema di rispetto e tutela dei diritti umani, il Gruppo gestisce e monitora l'applicazione del proprio approccio ai clienti attraverso chiare attribuzioni di ruoli e responsabilità, procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e la costante attività di dialogo con gli *stakeholder* di riferimento.

Si segnala che le politiche relative ai consumatori e agli utilizzatori finali, in particolare relativamente al Codice Etico e alle Linee Guida in materia di diritti umani, sono conformi alle norme riconosciute a livello internazionale. A tal proposito, si sottolinea che non sono state riscontrate violazioni dei principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite nella catena del valore a valle nel periodo di riferimento.

In aggiunta, l'attività di produzione e distribuzione dei prodotti e servizi del Gruppo è soggetta a una solida regolamentazione, nazionale e internazionale. Lo scopo è quello di evitare di causare, o contribuire a causare, impatti negativi rilevanti sui clienti e/o utilizzatori finali. Oltre a tale quadro normativo, come evidenzia il "Regolamento in



materia di approvazione di nuovi prodotti e mercati e di distribuzione di prodotti", il Gruppo si è dotato di principi generali per l'approvazione, assicurandone la conformità alle normative vigenti, di:

- prodotti e servizi che vengono realizzati e offerti;
- nuove attività o iniziative che vengono proposte;
- nuovi canali o mercati in cui si inserisce.

La definizione dei prodotti e servizi del Gruppo deve essere fondata sull'analisi degli interessi, dei bisogni e delle caratteristiche della clientela. Inoltre, deve essere tenuto in considerazione il livello di rischio potenziale per il cliente e la complessità del prodotto o del grado di innovazione introdotto nonché i possibili conflitti di interesse, in coerenza con la tipologia di prodotto o servizio. I prodotti e i servizi emessi o distribuiti devono risultare compatibili con le esigenze, gli obiettivi e le caratteristiche della clientela, ovvero di un determinato mercato di riferimento (c.d. "*target market*") a cui sono destinati e devono garantire una corretta gestione dei conflitti di interesse, attenuando ed evitando eventuali pregiudizi per il cliente.

#### *Riservatezza e corretto trattamento dei dati*

#### Regolamento in materia di privacy, trattamento e protezione dei dati personali

Il Regolamento in materia di *privacy*, trattamento e protezione dei dati personali, è applicato dall'intero Gruppo a livello di tutta la catena del valore, incluse le operazioni proprie. Tale Regolamento disciplina i principi, i ruoli e le responsabilità in materia di *privacy*, trattamento e protezione dei dati personali.

Il documento, inoltre, definisce i valori e le linee guida che orientano le strategie e le scelte operative del Gruppo Banco BPM in materia di gestione dei dati personali. In particolare, il Regolamento identifica:

- i principi generali che devono presidiare le attività di trattamento dei dati personali;
- i ruoli e i compiti dei soggetti che trattano i dati personali e i compiti del responsabile per la protezione dei dati (DPO);
- i principi di *privacy by design* e *by default* che devono essere applicati alle attività di trattamento dei dati personali;
- i ruoli e le responsabilità della Capogruppo, delle altre società del Gruppo e delle funzioni aziendali.

Inoltre, l'attuazione del presente Regolamento consente di:

- favorire gli impatti positivi relativi alla tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni, sia nelle operazioni proprie sia lungo la catena del valore a monte e a valle;
- cogliere l'opportunità relativa alla riservatezza dei dati nella gestione delle operazioni proprie e il conseguente beneficio in termini reputazionali, facendo leva su competenze e strumenti in ambito *Cybersecurity*.

All'interno del Gruppo vengono applicate anche le Norme di Processo "*Privacy* - Gestione dei diritti degli interessati", "*Privacy* - Tracciatura delle operazioni bancarie" e la Circolare tematica "*Privacy* e trattamento dei dati personali". Tali Norme disciplinano rispettivamente le attività da svolgere per garantire i diritti che la normativa in materia di trattamento e protezione dei dati personali riconosce agli interessati e le attività da svolgere per la gestione, la verifica e il monitoraggio degli accessi ai dati bancari dei clienti effettuati, tramite i sistemi informatici, dalle persone autorizzate al trattamento. La Circolare disciplina gli aspetti fondamentali per l'applicazione delle disposizioni previste dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento alla valutazione di impatto sulla protezione dei dati e alle fasi dell'acquisizione, dell'utilizzo, dell'archiviazione e della cancellazione dei dati personali. Grazie all'applicazione del Regolamento, il Gruppo recepisce le disposizioni normative europee e nazionali, come il Regolamento Europeo UE 2016/679 ("*GDPR*"), applicato alle persone fisiche, compresi i liberi professionisti e le ditte individuali, e il D. Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. 101/2018 ("*Codice Privacy*").

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento è il Consiglio d'Amministrazione e il Regolamento è consultabile dal personale dipendente tramite la *intranet* aziendale. Una sintesi dei contenuti principali del Regolamento è disponibile nel documento "*Cybersecurity e Privacy*", consultabile dai clienti e utilizzatori finali, anche in lingua inglese, tramite il sito istituzionale del Gruppo Banco BPM.

### Regolamento in materia di Sicurezza Informatica

Il Regolamento relativo alla sicurezza informatica, adottato dal Gruppo Banco BPM, stabilisce i principi, i ruoli e le responsabilità nell'ambito della sicurezza informatica. La finalità principale è la prevenzione dei rischi informatici e cyber, con particolare attenzione a episodi di fuga o perdita di dati conseguenti ad attacchi informatici o incidenti di sicurezza, promuovendo impatti positivi sulla tutela della riservatezza delle informazioni di dipendenti e clienti.

In accordo con quanto previsto dal Regolamento, la gestione della sicurezza informatica si articola in processi e misure orientati, tra l'altro, a consolidare la fiducia nella relazione fra la clientela e il Gruppo, con particolare riguardo ai sistemi di pagamento, garantendo la protezione dei dati dei clienti che utilizzano servizi di pagamento elettronico. La sicurezza delle informazioni e degli asset aziendali assume un ruolo prioritario nel contesto della digitalizzazione dei servizi offerti, introducendo il concetto di cyberspazio<sup>1</sup>, rispetto al quale la sicurezza informatica rappresenta una priorità strategica per mitigare il rischio di frode, ridurre perdite operative e danni reputazionali, oltre a definire azioni volte ad aumentare la consapevolezza e la fiducia dei clienti. Inoltre, il sito istituzionale del Gruppo Banco BPM, nella sezione "Linee Guida", contiene uno *statement* che conferma l'impegno costante in materia di *Cybersecurity* e *Privacy*.

Il Consiglio d'Amministrazione, massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento e del complessivo monitoraggio sulla sicurezza informatica a livello di Gruppo, viene tempestivamente informato su possibili eventi gravi relativi al rischio informatico.

Attraverso l'attuazione del Regolamento, il Gruppo si impegna a rispettare le seguenti normative nazionali ed europee in ambito di servizi finanziari e/o di *privacy*:

- la Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia;
- la normativa PSD2 sui pagamenti;
- le normative europee e nazionali in materia di *privacy* (es. GDPR);
- le linee guida EBA in materia di sicurezza informatica;
- le raccomandazioni di BCE;
- il Regolamento dell'Unione Europea *Digital Operational Resilience Act* (DORA).

### *Libertà di espressione*

### Regolamento in materia di reclami

Il Regolamento in materia di reclami, applicabile alla Capogruppo e alle Società del Gruppo (Banca Akros, Banca Aletti, Banco BPM Invest SGR, Banca Aletti & C. (Suisse), nonché tutte le realtà soggette a gestione accentrata dei reclami o potenzialmente destinatari di segnalazioni da parte della clientela, indipendentemente dal modello organizzativo adottato – Aletti Fiduciaria e compagnie assicurative incluse), disciplina il processo di gestione dei reclami, individuando gli attori coinvolti e i principi direttivi. Il documento è redatto per garantire che ogni reclamo presentato dai clienti, qualora siano insoddisfatti delle prestazioni ricevute, venga trattato nel rispetto dei principi di correttezza, equità e trasparenza. L'applicazione del Regolamento favorisce la valorizzazione della libertà di espressione dei clienti, contribuendo positivamente al rapporto di fiducia con il Gruppo.

Le segnalazioni provenienti dalla clientela sono considerate strumenti di miglioramento organizzativo e vengono gestite con l'obiettivo di superare eventuali conflittualità, rafforzando contestualmente la fiducia e la soddisfazione della clientela.

Il Regolamento si prefigge i seguenti obiettivi:

- fornire risposte puntuali ed esaustive;
- prevenire l'insorgenza di contenziosi;
- individuare costantemente opportunità di ottimizzazione dei servizi offerti.

La struttura aziendale responsabile della gestione dei reclami opera in modo indipendente e autonomo rispetto alle unità dedicate alla commercializzazione dei prodotti e alla gestione dei servizi correlati, assicurando imparzialità decisionale e l'assenza di conflitti d'interesse nei confronti dei soggetti oggetto di reclamo.

In ottemperanza al Regolamento, l'ufficio competente valuta le istanze ricevute tenendo conto:

- dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale (ad esempio, Normativa PSD2 e Sentenza Lexitor);
- degli orientamenti espressi da ABF e ACF;
- delle indicazioni provenienti dalla Banca d'Italia.

<sup>1</sup> Un ambiente immateriale, difficilmente circoscrivibile, che introduce nuovi scenari di rischio afferenti agli asset tradizionali (spazi, beni fisici, ecc.) e quelli informatici ormai divenuti risorse strategiche (dati, informazioni, reti e servizi), che si declinano nel cosiddetto *cyber risk*.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del presente Regolamento coincide con il ruolo dell'Amministratore Delegato ed è consultabile dai dipendenti del Gruppo nella *intranet* aziendale.

#### *Accesso a informazioni di qualità*

##### Regolamento in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

Il Regolamento in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, applicato da Banco BPM, Banca Aletti, Banca Akros, Banca Aletti & C. (Suisse) con esclusivo riferimento ai prodotti bancari venduti sul territorio italiano in modalità di libera prestazione di servizi, è finalizzato a rendere l'offerta di prodotti e servizi coerente con le diverse tipologie di clientela e con le loro effettive esigenze, nonché ad attenuare il rischio legale e reputazionale attraverso la piena adozione e l'applicazione dei principi di correttezza e trasparenza nei confronti della clientela, in ogni fase dell'attività di intermediazione. Tutti i documenti informativi in materia di trasparenza devono essere redatti e presentati con modalità che garantiscano correttezza, completezza e comprensibilità delle informazioni allo scopo di consentire al cliente di comprendere e di confrontare con facilità le caratteristiche e i costi del prodotto o del servizio, nonché di adottare decisioni ponderate e consapevoli.

L'attuazione di tale Regolamento consente di cogliere l'opportunità relativa alla diffusione della consapevolezza finanziaria attraverso una comunicazione trasparente e non fuorviante e tramite la promozione di un'esperienza di acquisto informata. In riferimento al Regolamento vengono, inoltre, applicate le norme di processo "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - operatività delle strutture centrali" e "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - operatività di rete". In particolare, tali norme disciplinano le attività e i controlli posti in essere dalle strutture centrali e di rete in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento è il CdA ed è consultabile dai dipendenti del Gruppo nella *intranet* aziendale.

#### *Accesso a prodotti e servizi*

##### Regolamento in materia di approvazione di nuovi prodotti e mercati e di distribuzione di prodotti

Il Regolamento in materia di approvazione di nuovi prodotti e mercati e di distribuzione di prodotti si applica ad alcune società del Gruppo<sup>1</sup> e disciplina i principi generali per l'approvazione di prodotti e servizi che il Gruppo intende realizzare e/o offrire, delle nuove attività o delle iniziative che intende assumere, oltre che dei nuovi canali o mercati in cui intende inserirsi.

Il presente Regolamento ha lo scopo di assicurare la conformità delle nuove iniziative commerciali alle normative vigenti e valutarne gli impatti in termini di costi, ricavi o benefici, risorse, rischi, eventuali competenze interne richieste, nonché ricadute tecniche, operative e informatiche. Le proposte di nuovi prodotti sono supportate da un *iter* istruttorio che deve necessariamente considerare la descrizione delle caratteristiche delle proposte del *target* di clientela a cui è rivolta, dei canali di offerta e dei meccanismi di distribuzione, degli esiti delle analisi preventive in termini di costi e benefici. Inoltre, la proposta in oggetto deve attenersi alla corretta gestione dei rischi (compresi quelli di sostenibilità relativi a temi di impatto ambientale, sociale e di *governance* e in linea con la progressiva entrata in vigore della normativa in materia), oltre che all'idonea rappresentazione contabile, all'adeguatezza del prezzo e, in generale, alla conformità alla normativa interna ed esterna. Nell'ambito del Regolamento rientrano anche iniziative in materia di digitalizzazione e omnicanalità, valutate secondo il profilo sociale, favorendo così la diffusione della cultura dell'innovazione, dell'inclusione e dell'accessibilità.

---

<sup>1</sup> Il Regolamento si applica alle seguenti Società del Gruppo:

- Banco BPM, Banca Aletti, Banca Akros, Aletti Fiduciaria, Oaklins Italy, Banco BPM Invest SGR, limitatamente alle premesse, ai principi generali e a quanto coerente con la normativa di riferimento e con la specifica regolamentazione della società relativa all'istruttoria, all'approvazione dei prodotti e all'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità;
- Banca Aletti & C. (Suisse) (per i prodotti di Banca Aletti & C. (Suisse) promossi o collocati in Italia si applica il presente Regolamento; per i prodotti offerti in Svizzera è previsto il passaggio in Comitato, fermo restando le specificità previste dalla normativa elvetica);
- Compagnie assicurative, limitatamente alle premesse, ai principi generali e a quanto coerente con la normativa di riferimento dell'ambito assicurativo e con la specifica regolamentazione di Compagnia relativa all'istruttoria, all'approvazione dei prodotti e all'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità.

Il presente Regolamento è redatto in coerenza con quanto prescritto da normative di carattere nazionale ed europeo, come:

- Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" del 29 luglio 2009 e successivi aggiornamenti;
- Direttiva 2014/65/EU -*Markets in Financial Instruments Directive* (c.d. "MiFID II");
- Direttiva delegata (UE) 2017/593 della Commissione del 7 aprile 2016 che integra la Direttiva 2014/65/UE per quanto riguarda la salvaguardia degli strumenti finanziari e dei fondi dei clienti, gli obblighi di governance dei prodotti e le regole applicabili per la fornitura o ricezione di onorari, commissioni o benefici monetari o non monetari;
- Direttiva 2016/97/EU -*Insurance Distribution Directive* (c.d. "IDD");
- Regolamento Delegato 2017/2358/EU che integra la direttiva 2016/97 per quanto riguarda i requisiti in materia di governo e controllo del prodotto per le imprese di assicurazione e i distributori di prodotti assicurativi;
- Regolamento IVASS n. 45/2020 recante disposizioni in materia di requisiti di governo e controllo dei prodotti assicurativi;
- Orientamenti EBA sui dispositivi di governance e di controllo sui prodotti bancari al dettaglio;
- ESMA "*Guidelines on MiFID II product governance requirements*", 2 Giugno 2017, ESMA35-43-620;
- Regolamento Consob 20307 del 15 febbraio 2018 in materia di Intermediari.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento è il CdA.

Il Regolamento è consultabile dagli *stakeholder* interni nella *intranet* aziendale.

#### *Accesso a prodotti e servizi e Pratiche commerciali responsabili*

##### Linee Guida in materia di Intelligenza Artificiale

Le Linee Guida in materia di Intelligenza Artificiale (c.d. "AI"), applicate alla Capogruppo e alle Società appartenenti al Gruppo Banco BPM, definiscono principi, ruoli e responsabilità per lo sviluppo, acquisizione, utilizzo e controllo delle soluzioni AI. Definiscono il modello operativo per lo sviluppo, l'acquisizione, l'utilizzo e il monitoraggio delle soluzioni di AI, strutturando processi e fasi di governance lungo l'intero ciclo di vita dei sistemi. Inoltre, stabiliscono in modo puntuale ruoli e responsabilità delle funzioni aziendali coinvolte, assicurando un presidio coerente, tracciabile e integrato. Il *framework* assicura inoltre la conformità al Regolamento Europeo 2024/1689 (AI Act), prevedendo attività di classificazione del rischio, requisiti etici, controlli tecnici e organizzativi, e meccanismi di valutazione della conformità normativa. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione delle Linee Guida è il Chief Innovation Officer (CIO) di Capogruppo. Le Linee Guida, pubblicate sul portale aziendale, sono consultabili da tutti i dipendenti del Gruppo.

#### *Pratiche commerciali responsabili*

##### Regolamento in materia di governo e controllo del prodotto di Banco BPM Vita

Il Regolamento in materia di governo e controllo del prodotto, applicato alle compagnie assicurative di diritto italiano del Gruppo, disciplina i principi, i ruoli e le responsabilità per garantire l'elaborazione e l'adozione dei presidi in materia di governo e controllo del prodotto e della distribuzione, regolando le fasi di ideazione, controllo, revisione, distribuzione e monitoraggio nel continuo dei prodotti assicurativi, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con quanto stabilito dal "Regolamento in materia di approvazione di nuovi prodotti e mercati e di distribuzione di prodotti" della Capogruppo. L'attuazione del presente Regolamento consente di favorire gli impatti positivi relativi a iniziative volte alla promozione di pratiche commerciali etiche e trasparenti. Coerentemente con quanto definito nel Regolamento, il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento coincide con il CdA di Banco BPM Vita. Infine, il Regolamento è consultabile dagli *stakeholder* interni tramite la *intranet* aziendale.

##### Regolamento in materia di approvazione e distribuzione di nuovi prodotti e servizi di Banco BPM Invest SGR

Il Regolamento in materia di approvazione e distribuzione di nuovi prodotti e servizi, che si applica a Banco BPM Invest SGR, definisce i principi generali per l'ideazione, il controllo, la revisione, la distribuzione e il monitoraggio nel continuo dei prodotti e servizi che la SGR intende realizzare, al fine di garantire l'adozione di presidi in materia del loro governo e controllo e della loro distribuzione. La definizione di prodotti e servizi è fondata sull'analisi degli

interessi, dei bisogni e delle caratteristiche della clientela in modo tale da ridurre al minimo i potenziali conflitti di interesse. L'attuazione del presente Regolamento consente di favorire gli impatti positivi relativi a iniziative volte alla promozione di pratiche commerciali etiche e trasparenti. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento coincide con il CdA di Banco BPM Invest SGR.

Il Regolamento è consultabile dagli *stakeholder* interni nella *intranet* aziendale.

#### Regolamento in materia di prevenzione del rischio di usura

Il Regolamento in materia di prevenzione del rischio di usura si applica a Banco BPM, Banca Akros e Banca Aletti, e disciplina i principi, i ruoli e le responsabilità in materia di prevenzione del rischio di usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n.108 "Disposizioni in materia di usura" e successive modifiche, nonché i criteri messi in atto per evitare il superamento della "soglia usura" sui tassi applicati dalle società del Gruppo sopra citate alle operazioni e nella gestione dei rapporti con la clientela. Attraverso l'attuazione del Regolamento, il Gruppo recepisce ed è conforme alla normativa citata. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento è il CdA delle singole società.

Il regolamento è consultabile dagli *stakeholder* interni nella *intranet* aziendale.

#### Regolamento in materia di integrazione dei fattori di sostenibilità nella prestazione dei servizi di investimento di Banco BPM Invest SGR

Il Regolamento in materia di integrazione dei fattori di sostenibilità nella prestazione dei servizi di investimento, che si applica a Banco BPM Invest SGR, si pone l'obiettivo di integrare le dimensioni ESG nella prestazione delle attività e dei servizi di investimento, nei processi di governo dei prodotti e nelle decisioni di investimento nell'ambito del servizio di gestione collettiva specificando come gli impatti, rischi e opportunità connessi alla sostenibilità possono determinare una variazione del valore dell'investimento. Il presente Regolamento, in coerenza con l'articolo 6 del Regolamento SFDR, definisce i principi da adottare nei processi decisionali di investimento e nello specifico prevede l'applicazione dei seguenti principi:

- principio di esclusione, o "*negative screening*", per evitare di investire in attività che siano contrarie ai valori del Gruppo o che violino principi e normative in tema ESG. I criteri di esclusione riguardano gli emittenti coinvolti in attività controverse o che violino determinati principi stabiliti da trattati, linee guida o iniziative internazionali a cui il Gruppo ha aderito;
- principio di inclusione, in base al quale la SGR, in fase di valutazione delle opportunità di investimento, in aggiunta ai parametri di tipo economico-finanziario, include nelle proprie scelte prodotti che promuovano iniziative di investimento sostenibili e responsabili.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione del Regolamento coincide con il CdA di Banco BPM Invest SGR. Il Regolamento è consultabile dagli *stakeholder* interni nella *intranet* aziendale.

#### Linee Guida sull'integrazione dei rischi e degli impatti negativi di sostenibilità nelle decisioni di investimento di Banco BPM Vita

Le Linee Guida, che si applicano alle compagnie assicurative di diritto italiano del Gruppo, si inseriscono nell'alveo dell'impegno per la sostenibilità che il Gruppo persegue. In particolare, le compagnie integrano progressivamente i fattori ESG nella strutturazione dei loro prodotti (assicurativi, d'investimento assicurativi e previdenziali) e nella scelta degli investimenti finanziari ad essi sottostanti, considerando nell'integrazione anche le informazioni in materia di rischi connessi alla sostenibilità. L'integrazione dei rischi di sostenibilità nei processi decisionali relativi agli investimenti mira a consentire alle Compagnie di gestire efficacemente i rischi presenti all'interno del proprio portafoglio con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo per le Compagnie stesse, gli *stakeholder*, l'ambiente e la società. In base a quanto stabilito dalle presenti Linee Guida, le Compagnie assicurative adottano determinati presidi quali/quantitativi al fine di valutare e monitorare i rischi di sostenibilità nelle decisioni d'investimento, tra cui:

- *negative screening*, che stabilisce i criteri di esclusione finalizzati a vietare l'operatività su strumenti finanziari che investono in attività controverse;
- monitoraggio finalizzato alla valutazione e al controllo dei rischi ESG degli investimenti;
- presa in considerazione dei principali effetti negativi sui fattori di sostenibilità derivanti dalle decisioni d'investimento.

Attraverso queste Linee Guida, le Compagnie assicurative recepiscono quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) n. 2022/1288 del 6 aprile 2022.

In base a quanto definito dalle Linee Guida, il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione delle Linee Guida è l'Amministratore Delegato. Il Regolamento è consultabile dagli *stakeholder* interni nella *intranet* aziendale.

#### Linee Guida sull'integrazione dei rischi e degli impatti negativi di sostenibilità nei servizi di investimento alla clientela

Le "Linee Guida sull'integrazione dei rischi e degli impatti negativi di sostenibilità nei servizi di investimento alla clientela" sono applicate da Banco BPM e Banca Aletti lungo la catena del valore a valle, disciplinando principi, ruoli e responsabilità relativi all'integrazione dei rischi ESG e alla divulgazione delle informazioni concernenti i principali effetti negativi sui fattori di sostenibilità (c.d. "PAI", *Principal Adverse Impacts*) nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento, in particolare nella consulenza in materia di investimenti e nella gestione di portafogli. Tali Linee Guida hanno l'obiettivo di individuare opportunità di investimento connesse a modelli di sviluppo sostenibile e di offrire prodotti e servizi di elevata qualità, conformi alle evoluzioni normative e di mercato.

Per quanto riguarda la consulenza, la gamma di prodotti offerti, compresi quelli di investimento ai sensi del Regolamento SFDR, è strutturata per rispondere alle diverse esigenze dei clienti, rilevate attraverso la raccolta delle preferenze di sostenibilità in ambito Mifid. Nell'ambito della gestione di portafogli, il catalogo prevede linee di gestione che promuovono investimenti caratterizzati da criteri ambientali o sociali, in linea con l'art. 8 del Regolamento SFDR. Le Linee Guida stabiliscono che il processo di monitoraggio sulle attività di investimento assicuri la coerenza di servizi e prodotti offerti (ad esempio OICR, linee di gestione, strumenti di risparmio amministrato) rispetto ai profili di rischio e alle esigenze della clientela, tramite la compilazione dell'apposito questionario Mifid. La gestione di portafogli prevede inoltre un monitoraggio continuo degli effetti negativi delle scelte d'investimento e, per le linee ex art. 8 SFDR, delle caratteristiche ambientali e sociali promosse.

Il massimo livello dirigenziale incaricato dell'attuazione delle "Linee Guida sull'integrazione dei rischi e degli impatti negativi di sostenibilità nei servizi di investimento alla clientela" è rappresentato dall'Amministratore Delegato. Con l'implementazione delle Linee Guida, la società si impegna a conformarsi alle disposizioni del Regolamento UE SFDR 2019/2088, del Regolamento Delegato UE 2022/1288 e del Regolamento Delegato UE 2017/565 che integra la Direttiva Mifid. Le Linee Guida sono rese disponibili ai portatori di interesse sul sito web della Capogruppo e di Banca Aletti come indicato dalla normativa SFDR.

#### **Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione ai consumatori e utilizzatori finali [S4-4] [S4 MDR-A]**

Al fine di migliorare continuamente la relazione con la clientela, preservarne la solidità, condividere informazioni e, al contempo, raggiungere gli scopi e gli obiettivi delle politiche interne, il Gruppo ha adottato e pianificato molteplici azioni. Le principali riguardano:

- Programma *Digital, Omnichannel Transformation*;
- formazione costante e sensibilizzazione in materia di *Cybersecurity*;
- organizzazione di incontri formativi dedicati alle aziende clienti e non clienti sulle tematiche ESG;
- potenziamento dell'accessibilità dei documenti e il miglioramento della comunicazione;
- monitoraggio e miglioramento costante dell'usabilità degli asset digitali del Gruppo, garantendo così un accesso inclusivo;
- sviluppo di progettualità legate all'implementazione dell'Intelligenza Artificiale;
- potenziamento delle iniziative di accessibilità e inclusività;
- aggiornamento dell'informativa privacy.

In aggiunta, si segnala che anche Anima ha attivato e pianificato azioni al fine di gestire impatti, rischi e opportunità relativi ai servizi e prodotti offerti alla clientela. In particolare:

- a partire dal 2022 è stato istituito il servizio dedicato al presidio della sicurezza informatica, che realizza la *newsletter* periodica destinata a tutto il personale, per sensibilizzare sull'importanza della sicurezza informatica;
- implementazione di un programma obbligatorio e ricorrente di formazione sulla sicurezza informatica per il personale, con contenuti multimediali fruibili tramite la piattaforma *Cyberguru* introdotta nel 2025;
- effettuata annualmente e su base volontaria la rendicontazione dei principali effetti negativi (*Principal Adverse Impact* – PAI) dell'attività di investimento di Kairos Partners SGR e Anima SGR sui fattori di sostenibilità;



- nel corso del 2025 è stata effettuata la fase di test delle due nuove linee di prodotto di Anima SGR (Anima Net Zero Bilanciato Prudente e Anima *Net-Zero Corporate*) nell'ambito del Sistema *Net-Zero* basato su aziende che si impegnano a ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>, classificabile come Art. 9 del Reg. UE 2088/20219 SFDR (prodotti che hanno come obiettivo investimenti sostenibili). Grazie allo sviluppo di prodotti in linea con le esigenze della clientela, Anima SGR contribuisce nel perseguire l'opportunità relativa alla crescita degli *Asset under Management*.

#### *Programma Digital, Omnichannel Transformation (DOT)*

La ricerca della qualità nella relazione con la clientela è un aspetto centrale per il Gruppo Banco BPM, accompagnata dalla consapevolezza che l'introduzione di nuove tecnologie e l'adozione di approcci innovativi giocano un ruolo cruciale nella modifica dell'interazione con i clienti. Il Gruppo abbraccia questa trasformazione, non solo per adattarsi al cambiamento, ma per sfruttare al massimo le potenzialità offerte dal digitale anche nel consolidare e migliorare la relazione con la propria clientela.

La digitalizzazione, infatti, offre l'opportunità di superare i limiti tradizionali, consentendo una maggiore personalizzazione del ventaglio d'offerta, oltre che una risposta più rapida e puntuale alle esigenze del cliente.

In questa prospettiva, è stato avviato il Programma DOT, al fine di promuovere la trasformazione digitale e l'introduzione di tecnologie innovative, migliorando costantemente l'interazione con la clientela e garantendo la personalizzazione dei servizi offerti.

Nel corso del 2025, nell'alveo del percorso di digitalizzazione intrapreso già negli anni precedenti, sono stati realizzati importanti interventi a beneficio della clientela e dell'attività commerciale del Gruppo. Tra questi, vi è l'introduzione della firma digitale in filiale per la vendita di nuovi prodotti e l'acquisizione di nuovi clienti, la dematerializzazione delle comunicazioni periodiche alla clientela e l'evoluzione dei processi di *onboarding* per l'apertura del conto "YOU" e del conto "WEBANK". Sono state inoltre ampliate le funzionalità digitali rivolte alle aziende, tra cui, la digitalizzazione delle procedure di *factoring* e fidejussioni e l'adozione di nuove piattaforme digitali. Proseguono infine le iniziative in ambito *Customer Relationship Management* (CRM) per affinare la conoscenza dei bisogni dei clienti e offrire soluzioni personalizzate, sempre in linea con le effettive esigenze.

#### *Formazione del personale dipendente e sensibilizzazione della clientela in ambito Cybersecurity*

Con l'obiettivo di mitigare i rischi rilevanti relativi alla possibile violazione dei sistemi informatici e compromissione dei dati, il Gruppo promuove iniziative di formazione specifica riguardo a tematiche di sicurezza informatica. Oltre a questo, in linea con la strategia di trasformazione digitale delineata dal Piano Strategico 2024-27, il Gruppo fa leva sull'internalizzazione di competenze tecniche specializzate in tale ambito, anche attraverso assunzioni mirate di specialisti *IT-tech* con competenze in *cybersecurity*. In particolare, il Gruppo promuove una formazione continua per il personale dipendente, finalizzata all'acquisizione e all'aggiornamento delle competenze in ambito *Cybersecurity*. Il programma prevede corsi di formazione sia obbligatori che facoltativi, oltre a eventi e *workshop* specialistici rivolti agli addetti ai lavori. L'obiettivo principale consiste nello sviluppo, da parte di ciascun dipendente secondo il ruolo rivestito, delle conoscenze e abilità necessarie per affrontare le sfide correlate alla sicurezza informatica, garantendo una protezione ottimale dei dati della clientela.

Maggiori dettagli sul piano formativo e sulle iniziative di sensibilizzazione in materia di *Cybersecurity* sono disponibili nel paragrafo "Azioni relative alla gestione degli IRO in relazione alla riservatezza e al corretto trattamento dei dati della forza lavoro propria", con particolare riferimento all'azione "Implementazione di un Piano annuale di formazione e sensibilizzazione sulla *Cybersecurity*".

Inoltre, per favorire una maggiore consapevolezza dei clienti sulle tematiche di sicurezza informatica, il Gruppo pubblica periodicamente contenuti informativi di *Cybersecurity* sulle proprie piattaforme digitali. Tali comunicazioni, dedicate specialmente alle principali tipologie di frodi informatiche, sono differenziate per la clientela *retail* e *business*, mentre ulteriori articoli e approfondimenti vengono distribuiti attraverso i canali *web*, *social* e il *magazine online* "Tutela la tua Sicurezza". Il Gruppo partecipa inoltre alla campagna di sensibilizzazione «I Navigati» in collaborazione con CERTFin<sup>1</sup>, offrendo strumenti utili per identificare e prevenire le minacce informatiche. Nell'ultimo trimestre dell'anno, è stata avviata una *survey* di sicurezza nell'area *post login* per tutti i clienti *YouWEB*, finalizzata a valutare la capacità di riconoscimento delle truffe digitali. All'accesso su *YouWEB*, i clienti sono stati invitati a compilare un breve questionario composto da sette domande a risposta multipla.

<sup>1</sup> Il CERTFin – CERT Finanziario Italiano è un'iniziativa cooperativa pubblico-privata finalizzata a innalzare la capacità di gestione del rischio informatico degli operatori finanziari e la *cyber resilience* del sistema finanziario italiano attraverso il supporto operativo e strategico alle attività di prevenzione, preparazione e risposta agli attacchi informatici e agli incidenti di sicurezza.

### *Realizzazione di incontri formativi indirizzati alle aziende clienti e non clienti sulle tematiche ESG*

Al fine di incrementare la consapevolezza ESG, e sulla scorta delle iniziative intraprese anche nell'ambito dello scorso Piano Strategico, il Gruppo organizza incontri formativi indirizzati alle aziende<sup>1</sup> sulle tematiche ESG (offrendo supporto, ad esempio, nella definizione della strategia di sostenibilità, nella redazione di un *reporting* ESG, nella definizione di *policy*, etc.).

In particolare, i contenuti condivisi in tale sede sono frutto:

- dell'ingaggio di formatori esterni specializzati;
- delle competenze interne sviluppate tramite la formazione dedicata a professionisti interni in grado di soddisfare le diverse esigenze della clientela.

Tali attività risultano preventivamente programmate con cadenza annuale in sede di pianificazione strategica (considerando il triennio di riferimento del Piano Strategico). Infatti, sin dal 2021, il Gruppo si è impegnato in un percorso dedicato a diffondere consapevolezza sulle tematiche di sostenibilità e sull'importanza dei fattori ESG nella strategia aziendale. Tale iniziativa, si è andata sempre più strutturando con la formalizzazione del progetto *ESG Factory* che rappresenta un sostegno concreto alle aziende clienti e non clienti che si trovano ad intraprendere il processo di trasformazione *green*.

Il Gruppo, per lo sviluppo e la realizzazione di tali iniziative, ha allocato risorse umane e finanziarie (queste ultime in misura non significativa) destinate sia alla creazione che all'erogazione dei contenuti, oltre alla definizione e implementazione dei diversi aspetti logistici relativi agli incontri.

### *L'accessibilità dei documenti e il miglioramento della comunicazione*

Nel corso del 2025, è stato implementato un aggiornamento dei processi interni per le Banche del Gruppo, finalizzato a garantire la produzione e la consegna della documentazione precontrattuale relativa al "credito immobiliare ai consumatori" e al "credito ai consumatori" già dal primo contatto con la clientela, inclusi i *prospect*, ossia clienti nella fase di simulazione del credito.

Parallelamente, le procedure informatiche adottate dalla Rete Commerciale sono state ottimizzate per offrire maggiori informazioni e consentire l'accesso diretto ai documenti informativi, con l'obiettivo di supportare attivamente il gestore nell'individuazione delle soluzioni più in linea con le esigenze e le caratteristiche della clientela. I documenti informativi possono inoltre essere trasmessi in modo agevole via *mail* ai clienti.

L'intera rete è stata adeguatamente sensibilizzata tramite specifici corsi di formazione e comunicazioni mirate. Gli interventi descritti hanno interessato tutte le Banche del Gruppo, in conformità con il catalogo d'offerta.

In aggiunta alle iniziative sopra riportate, anche i fogli informativi relativi ai conti correnti sono stati ulteriormente modificati al fine di aumentarne l'accessibilità anche per i clienti ipovedenti.

Le iniziative descritte sono state implementate grazie al contributo di un gruppo interfunzionale dedicato.

In conclusione, si precisa che il Gruppo Banco BPM assicura costantemente il presidio dei principi di accessibilità, chiarezza, correttezza e comprensibilità dei documenti di trasparenza, con attenzione alle evoluzioni normative future in materia. A tal riguardo, nel 2026, proseguiranno gli aggiornamenti volti a migliorare l'accessibilità della documentazione di trasparenza (fogli informativi, contratti, documentazione contabile, ecc.).

### *Monitoraggio e miglioramento dell'usabilità degli asset digitali del Gruppo*

Tra gli obiettivi fondamentali del Gruppo figura il monitoraggio continuo e l'ottimizzazione dell'usabilità degli *asset* digitali, con l'intento di eliminare potenziali barriere e assicurare un accesso inclusivo, prestando particolare attenzione alle esigenze delle persone con disabilità o difficoltà. In questa prospettiva, le iniziative avviate contribuiscono ad accrescere l'impegno del Gruppo, soprattutto per quanto concerne i temi della diversità e dell'inclusione, dell'equità nell'accesso ai servizi finanziari e della trasparenza informativa. Il Gruppo ha realizzato tali progetti attraverso un gruppo di lavoro interfunzionale dedicato, al quale sono state destinate risorse economiche specifiche, seppur non significative.

Il costante monitoraggio degli *asset* digitali, unitamente alle attività di *remediation* e *assessment*, consente una riduzione sistematica delle barriere tecnologiche, favorendo una maggiore fruibilità dei servizi da parte di utenti con disabilità o altre difficoltà. Prosegue, inoltre, lo sviluppo delle competenze interne coerenti con i principi di *design* inclusivo. Nel corso del 2025, tali attività hanno riguardato la progettazione e lo sviluppo dei servizi digitali e la pubblicazione documentale (Contabili *online* e fogli informativi).

<sup>1</sup> I destinatari delle iniziative di consapevolezza ESG non sono solo i clienti imprese del Gruppo Banco BPM ma anche le imprese non ancora clienti che operano sul territorio nazionale.

I processi sono stati oggetto di supervisione da parte di un fornitore esterno al Gruppo, con una progressiva integrazione dei requisiti di accessibilità. Sono stati altresì completati gli interventi programmati sulle principali piattaforme digitali (*web* e *app*) mediante aggiornamento delle Dichiarazioni di Accessibilità in linea con la normativa vigente. Le attività proseguiranno nel 2026, prevedendo un'integrazione graduale dei requisiti di accessibilità anche nei processi di *design* e sviluppo dei nuovi prodotti.

#### *Progettualità in ambito di Intelligenza Artificiale*

Nell'alveo delle priorità strategiche definite dal Piano Strategico, l'implementazione graduale di tecnologie basate sull'Intelligenza Artificiale concorre a migliorare sempre di più il ventaglio d'offerta a disposizione della clientela del Gruppo, oltre che supportare l'efficienza delle attività interne.

In particolare, il Gruppo Banco BPM si è dotato di modelli di Intelligenza Artificiale (c.d. "AI") a supporto dei processi bancari, ad esempio in ambito Credito, *Marketing* e Omnicanalità e governo dei Rischi. A questo proposito, sono stati realizzati diversi casi d'uso con tecniche di Intelligenza Artificiale classica<sup>1</sup> che, attraverso tecniche di *Machine Learning*, aiutano il Gruppo ad affinare i propri modelli predittivi e comportamentali, garantendo così un'offerta personalizzata alla clientela.

Parallelamente, il Gruppo ha avviato un percorso strutturato di adozione dell'Intelligenza Artificiale Generativa (Gen AI), grazie all'attivazione di diversi progetti orientati allo sviluppo di soluzioni a supporto delle attività interne. Tale iniziativa risponde all'obiettivo di consolidare all'interno dell'organizzazione le competenze necessarie per governare in modo efficace questa nuova e complessa tecnologia, nonché di coglierne i primi benefici in termini di efficienza operativa e ottimizzazione dei processi. Le iniziative in ambito di Intelligenza Artificiale sono finalizzate a incrementare l'efficienza e il livello di automazione dei processi interni, consentendo di liberare tempo e risorse da destinare al supporto della clientela. L'obiettivo è assistere i clienti nella definizione delle soluzioni di credito più idonee a sostenere i loro progetti di crescita e sviluppo.

L'adozione su larga scala delle soluzioni di Intelligenza Artificiale all'interno del Gruppo rappresenta uno degli obiettivi del Piano Strategico e proseguirà anche nei periodi futuri, in linea con l'evoluzione delle tecnologie e con la crescente maturità delle competenze interne.

#### *Potenziamento delle iniziative di accessibilità e inclusività*

Il Gruppo dedica particolare attenzione ai temi dell'inclusività e dell'accessibilità, indirizzando tali principi sia verso i propri dipendenti che nei confronti della clientela. Nel corso del 2025 è stato istituito un gruppo di lavoro interfunzionale denominato "ESG Accessibilità e Inclusività", finalizzato all'adeguamento dei requisiti di accessibilità stabiliti dalla normativa vigente e dal Protocollo d'Intesa tra ABI, Presidenza del Consiglio dei Ministri e ACRI, volto a valorizzare e promuovere la Carta Europea della Disabilità.

La creazione di un gruppo di lavoro interfunzionale, dedicato alla tematica «accessibilità e inclusività» nell'ambito della strategia ESG del Gruppo Banco BPM, ha permesso di coinvolgere diverse strutture organizzative, responsabili a vario titolo di progettare e attuare azioni che consentano di superare le barriere fisico-sensoriali/tecnologiche e di cultura/comunicazione e rendere il Gruppo una realtà sempre più rispettosa, accessibile, inclusiva e sostenibile, con particolare accento sulla clientela.

Inoltre, il Gruppo Banco BPM partecipa attivamente ai tavoli tecnici promossi da Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e ABI, per la definizione e l'implementazione delle Linee Guida sull'accessibilità dei servizi bancari, in linea con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea.

Infine, sul sito istituzionale del Gruppo è stato pubblicato il "*Vade-Mecum*" relativo alle tematiche di accoglienza e relazione con persone con disabilità e/o appartenenti a culture diverse.

#### *Aggiornamento dell'informativa privacy per i clienti*

Nel 2025, nell'ambito della Rete dei Responsabili della Protezione dei Dati delle banche (Rete RPD – iniziativa promossa dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati nell'ambito delle attività del Dipartimento delle Realtà Economiche e Produttive con il supporto dell'Associazione Bancaria Italiana – ABI), è stato redatto un testo di informativa *privacy* dotato di icone standardizzate. Tale intervento è finalizzato a ottimizzare l'accessibilità e la comprensione delle principali informazioni contenute nell'informativa stessa, attraverso l'associazione di un set minimo di elementi informativi a specifiche icone *standard*. In linea con il proprio impegno verso la trasparenza, la

---

<sup>1</sup> Sottoinsieme dell'AI che si occupa dello sviluppo di algoritmi e modelli che permettono ai *computer* di apprendere dai dati passati per fare previsioni con tecniche statistiche di *machine learning* e/o reti neurali.

Capogruppo ha avviato il processo di aggiornamento della propria Informativa *Privacy Clienti*, per adeguarla ai nuovi standard condivisi in ambito bancario.

### **Obiettivi relativi ai consumatori e utilizzatori finali [S4-5] [S4 MDR-T]**

I principali obiettivi finalizzati a gestire tematiche di sostenibilità rilevanti relative ai clienti del Gruppo, nonché a monitorare l'efficacia delle politiche e delle azioni sono:

- formazione dedicata alla creazione di consapevolezza ESG nei confronti delle imprese clienti per accompagnare la transizione sostenibile;
- rafforzamento dei presidi interni per la sicurezza informatica, in particolare tramite l'assunzione di *specialist IT Tech* con competenze di *Cybersecurity*.

La definizione degli obiettivi di sostenibilità rientra nel più complesso processo di pianificazione strategica a cui contribuiscono le diverse funzioni aziendali per competenza e che tengono conto sia delle considerazioni e delle istanze emerse durante le occasioni di incontro con gli *stakeholder* sia delle *performance* passate e delle risorse a disposizione nella determinazione degli obiettivi aziendali.

Il monitoraggio delle *performance* legate a tali obiettivi viene realizzato dalla funzione Pianificazione e gestione del valore e dalla funzione Transizione e Sostenibilità con cadenza almeno trimestrale.

In tale contesto, le *performance* periodicamente rilevate vengono confrontate con obiettivi intermedi (ove disponibili) al fine di rilevare eventuali *gap* e, se del caso, avviare iniziative di rimedio con le strutture aziendali responsabili del perseguimento di tali obiettivi. Gli esiti dell'attività di monitoraggio sopra descritta sono portati all'attenzione degli Organi Aziendali anche al fine di indirizzare eventuali azioni di rimedio.

#### *Formazione dedicata alla creazione di consapevolezza ESG nei confronti dei clienti imprese*

Il Gruppo prevede di erogare, nell'orizzonte temporale 2024-26, oltre 3.000 ore di formazione cumulate dedicate alla creazione di consapevolezza ESG presso clienti<sup>1</sup> imprese e *corporate* per accompagnare la transizione sostenibile (*ESG Factory*). L'obiettivo cumulato, definito all'interno del Piano Strategico 2023-26, è stato ripianificato al 2027.

L'obiettivo è stato fissato sulla base di quanto effettivamente realizzato nel passato e tenendo conto delle risorse a disposizione, oltre che in coerenza con gli impegni assunti e dichiarati dal Gruppo nel supportare i clienti in un percorso di transizione, attraverso attività di comunicazione e di sviluppo delle potenzialità delle imprese e sulla base delle *performance* registrate negli scorsi anni in ambito di erogazione di formazione ESG alle imprese.

Per tale obiettivo è stato previsto un *target* intermedio pari a 1.000 ore erogate nel 2025. Dalle attività di monitoraggio emerge che le ore erogate, calcolate come moltiplicazione tra il numero di partecipanti e il numero di ore formative al 31 dicembre 2025, risultano pari a 1.048<sup>2</sup>, quindi ampiamente superiori al *target* intermedio.

#### *Rafforzamento dei presidi interni, tramite l'assunzione di specialist IT Tech con competenze di Cybersecurity*

In linea con quanto prescritto dal Piano Strategico e allo scopo di rafforzare i presidi interni in ottica di sicurezza informatica, entro il 2026 si completerà l'inserimento di n. 200 nuovi *specialist* in ambito *IT Tech* mentre, in linea con quanto previsto dal Piano Strategico 2024-27, risulta raggiunto l'obiettivo del 15% di specialisti in ambito *IT Tech* con competenze specifiche in *Cybersecurity* sul totale delle assunzioni effettuate nelle strutture IT.

L'obiettivo in oggetto è definito tramite specifici processi aziendali di controllo e validazione dei dati e considerando gli esiti di un confronto articolato che ha coinvolto i rappresentanti dei lavoratori nei tavoli sindacali dedicati. Il dato al 31 dicembre 2025 evidenzia un ammontare di assunzioni pari a n. 480 per ricambio generazionale. Per quanto riguarda l'ambito *IT Tech*, dall'inizio del Piano Strategico 2023-26, cumulativamente sono state assunte n. 131 risorse, con una percentuale di profili specializzati in *Cybersecurity* del 21,3% sul totale degli assunti nelle strutture IT.

### **Metriche entity-specific su IRO relativi ai consumatori e utilizzatori finali**

#### *Filiale virtuale Webank per la clientela "pure digital" e operazioni da remoto*

Il Gruppo ha messo a disposizione dei propri clienti "pure digital" quattro filiali virtuali, conformemente censite in Banca d'Italia e registrate con i Codici di Avviamento Bancario (c.d. "CAB") univoci. Le filiali sono presenti nel database interno della banca GESTOR (GEstione STRuttura ORganizzativa di Gruppo).

<sup>1</sup> Oltre che a imprese non clienti operanti sul territorio nazionale.

<sup>2</sup> Nel 2024 tale dato ammontava a 1804 ore.

La percentuale di operazioni effettuate da remoto sul totale delle operazioni effettuate da parte di clienti privati (persone fisiche) è pari a:

- 88% per le operazioni svolte *online* e allo sportello automatico ATM<sup>1</sup>, a fronte di una percentuale pari a 87% per il 2024;
- 82%, per le operazioni svolte *online* e allo sportello<sup>2</sup>, a fronte di una percentuale pari a 79% per il 2024;
- 73% per le operazioni svolte tramite *app*<sup>3</sup>, a fronte di una percentuale pari a 71% per il 2024.

La percentuale di operazioni effettuate da remoto sul totale delle operazioni effettuate da parte di aziende clienti (persone giuridiche) è pari a:

- 87% per le operazioni svolte *online* e allo sportello automatico ATM<sup>4</sup>, a fronte di una percentuale pari a 85% per il 2024;
- 83% per le operazioni svolte *online*<sup>5</sup> a fronte di una percentuale pari a 80% per il 2024;
- 2,9% per le operazioni svolte tramite *app*<sup>6</sup>.

#### *Formazione obbligatoria sui temi della trasparenza bancaria verso il cliente*

La percentuale di personale dipendenti che usufruisce di formazione obbligatoria sui temi della trasparenza bancaria verso la clientela è pari al 62,5% della popolazione *target*, a fronte di una percentuale pari al 35% registrata per il precedente esercizio. L'incremento della percentuale di fruizione nel 2025 è riconducibile al rafforzamento del presidio formativo su tali tematiche, realizzato attraverso l'ampliamento dell'offerta di contenuti e un monitoraggio più puntuale della partecipazione.

Il dato viene calcolato come il rapporto tra le persone dipendenti in servizio a fine periodo che hanno fruito di formazione sulla trasparenza rispetto al totale delle persone dipendenti attive a fine periodo.

#### *Consapevolezza ESG per le imprese*

Il Gruppo è impegnato nella divulgazione delle tematiche legate all'ambito ESG tra le proprie imprese clienti e ha erogato un totale di 1.048 ore di formazione dedicate nel 2025, a fronte di 1.804 ore di formazione dedicate nel 2024. Le ore di formazione erogate sono calcolate moltiplicando il numero dei clienti partecipanti al numero di ore di formazione ricevuta da ciascun cliente.

#### *Reclami*

La gestione dei reclami costituisce un'attività fondamentale che permette al Gruppo di interagire con i clienti, rispondendo in modo efficace alle diverse richieste ed esigenze che possono sorgere e garantendo un elevato livello di soddisfazione. Tra le Metriche *entity-specific* monitorate dal Gruppo, i reclami rappresentano una fonte informativa rilevante. Nel 2025 sono stati ricevuti, in totale, 5.841 reclami, a fronte di 5.910 reclami ricevuti nel 2024<sup>7</sup>.

In particolare, per il 2025 sono stati 319 i reclami ricevuti dalle compagnie assicurative (Banco BPM Vita, Vera Vita e BBPM Life), 36 quelli afferenti ad Anima e 5.486 quelli registrati tramite la procedura Reclam<sup>8</sup>. Nello specifico, si segnala quanto segue:

- 446 reclami accolti<sup>9</sup> nel 2025, a fronte di 597 nel 2024;

<sup>1</sup> Rapporto tra la somma di operazioni *online* (i.e. movimentazione di conto corrente su *web* e *app* di *You* e *We*) e movimentazioni eseguite allo sportello automatico ATM sul totale di operazioni svolte (*online*, ATM, filiale).

<sup>2</sup> Rapporto tra numero di operazioni *online* (i.e. movimentazione di conto corrente su *web* e *app* di *You* e *We*) su totale operazioni svolte *online* e in filiale.

<sup>3</sup> Rapporto tra numero di operazioni svolte tramite *app* di *You* e *We*, su totale operazioni svolte *online* (i.e. movimentazione di conto corrente su *web* e *app* di *You* e *We*).

<sup>4</sup> Rapporto tra la somma di operazioni *online* (i.e. movimentazione di conto corrente su *web* e *app* di *You* e *We*) e movimentazioni eseguite allo sportello automatico ATM su totale operazioni svolte (*online*, ATM, filiale).

<sup>5</sup> Rapporto tra numero di operazioni *online* (i.e. movimentazione di conto corrente su *web* e *app* di *You* e *We*) su totale operazioni svolte *online* e in filiale.

<sup>6</sup> Rapporto tra numero di operazioni svolte tramite *app* di *You* e *We*, su totale operazioni svolte *online* (i.e. movimentazione di conto corrente su *web* e *app* di *You* e *We*).

<sup>7</sup> Per maggiori dettagli in merito alla metodologia di calcolo, si rimanda al paragrafo "Informativa in relazione a circostanze specifiche".

<sup>8</sup> Nella procedura "Reclam" vengono registrati i reclami relativi a Banco BPM, Banca Aletti, Banca Akros, Banca Aletti & C. (Suisse), Banco BPM Invest SGR e Oaklins Italy.

<sup>9</sup> n. 331 Gruppo Banco BPM, n. 14 Anima; n. 101 Compagnie assicurative.

- 1.788 reclami parzialmente accolti<sup>1</sup>, a fronte di 1.660 nel 2024;
- 3.519 reclami respinti<sup>2</sup>, a fronte di 3.717 nel 2024.

La gestione dei reclami, per ogni casistica sopra riportata, avviene tramite l'applicativo "ReLam" che consente l'estrazione dei dati richiesti per calcolare le metriche indicate, mentre le Compagnie Assicuratrici del Gruppo gestiscono i reclami di propria competenza tramite i rispettivi applicativi, nel rispetto delle disposizioni impartite dall'IVASS e, per quanto riguarda le forme di previdenza complementare, dalla COVIP. Infine, Per Anima, è previsto l'utilizzo dell'applicativo "Registro Reclami", nonché l'analisi del singolo caso da parte della Divisione Compliance.

#### *Indagini di Customer Satisfaction*

Nel corso del 2025, i clienti coinvolti in indagini di *Customer Satisfaction* sono stati circa 185 mila, in aumento rispetto ai n. 166 mila clienti coinvolti nel 2024. Le indagini sono state condotte intervistando un campione rappresentativo dei clienti di Banco BPM, contattati una volta l'anno via telefono e via *mail*. Combinando entrambi i canali, il *feedback* ricevuto è stato ritenuto statisticamente solido.

In riferimento all'indice NPS (*Net Promoter Score*), il punteggio di Banco BPM per il 2025 si attesta a 35, in aumento rispetto al punteggio di 31 registrato per il 2024. L'indice NPS ottenuto dalle indagini è un indicatore riconosciuto a livello internazionale, che indica quanto i clienti raccomanderebbero Banco BPM ad amici e parenti. Questo è calcolato come la differenza tra la % di clienti "promotori" e la % di clienti "detrattori" in un range tra -100 e +100. Il valore così ottenuto viene poi convalidato dalla società esterna BVA Doxa, che ha effettuato le indagini sui clienti.

#### *Incidenti gravi di sicurezza informatica e perdite di dati o accessi non autorizzati relativamente alle banche del Gruppo*

Nel corso del 2025 non sono stati registrati incidenti gravi tali da comportarne la comunicazione a Banca d'Italia, a fronte di un incidente grave di sicurezza informatica registrato per il 2024. Il conteggio degli incidenti "gravi" si basa sul valore assegnato alla *severity* dell'evento. In particolare, viene valutato il grado di impatto in caso di potenziale perdita di dati in termini di:

- disponibilità dei dati, ossia se ha reso temporaneamente o permanentemente inaccessibili o inutilizzabili i dati su richiesta dell'entità finanziaria, dei suoi clienti o delle sue controparti;
- autenticità dei dati, ossia se ha compromesso l'affidabilità della fonte dei dati;
- integrità dei dati, ossia se ha comportato una modifica non autorizzata dei dati che li ha resi inesatti o incompleti;
- riservatezza dei dati, ossia se ha comportato l'accesso ai dati da parte di un soggetto o un sistema non autorizzato o la loro divulgazione a tale soggetto o sistema.

Se la valutazione assume il grado di *severity* potenzialmente grave (soglia di rilevanza normativa) significa che l'incidente ha o avrà un impatto negativo sulla realizzazione degli obiettivi commerciali dell'entità finanziaria, sulla capacità di soddisfare i requisiti normativi, cioè è coinvolta almeno un'applicazione presente nel "*Framework di classificazione*" nel foglio "Vincoli regolatori" e si sono verificate le condizioni di impatto ivi descritte o nel caso in cui i sistemi informatici e di rete rilevino accessi non autorizzati, dolosi e riusciti, laddove tali accessi possono comportare perdite di dati. Inoltre, in linea con il 2024, non sono stati registrati episodi di perdite di dati o accessi non autorizzati di rilevanza tale da comportare comunicazioni al Garante della *Privacy* o agli interessati.

#### *Numero degli incidenti che comportano fughe o perdite di dati presso i fornitori ICT delle banche del Gruppo*

Nel corso del 2025 non si sono verificati incidenti che hanno comportato fuga o perdita di dati presso i fornitori ICT delle banche del Gruppo, a fronte di un incidente di tale natura registrato per il 2024. La metodologia per determinare tale dato è basata sul *framework* normativo che fa riferimento alle Linee Guida contenute nella Circolare 285 di Banca d'Italia e che tiene traccia in modo unitario di tutti gli accadimenti legati agli incidenti operativi e a quelli di sicurezza.

<sup>1</sup> n. 1.788 Gruppo Banco BPM, n. 0 Anima; n. 0 Compagnie assicurative.

<sup>2</sup> n. 3.279 Gruppo Banco BPM, n. 22 Anima; n. 218 Compagnie assicurative.



*Fornitori certificati ICT ISO 27001 o equivalenti censiti nell'Albo fornitori della Capogruppo*

Il Gruppo Banco BPM è impegnato nella selezione e nel monitoraggio dei fornitori che possiedono certificazioni in ambito di sicurezza informatica, in particolare ISO 27001 ed equivalenti. La percentuale di fornitori che possiedono tale certificazione rispetto al totale dei censiti nell'Albo fornitori della Capogruppo risulta pari al 38% nel 2025, a fronte di una percentuale pari al 31% per il 2024.

Nel ricavare il dato sono considerati i fornitori censiti con fatturato nell'anno di riferimento e indicazione di detta certificazione, raccolta in sede di censimento degli stessi tramite compilazione di questionari ESG dedicati.