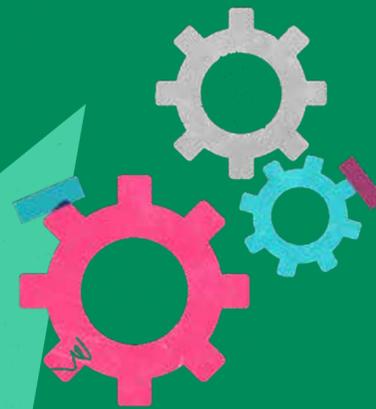


Gruppo BNL

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2022

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



#POSITIVEBANKING



LA “RAGION D’ESSERE” DI BNP PARIBAS E L’INCLUSIONE DEGLI IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI

Siamo al servizio dei nostri clienti e del mondo in cui viviamo.

Il Gruppo BNP Paribas nasce da banche profondamente radicate nell’economia europea e globale degli ultimi 200 anni che si sono adattate alle sfide del loro tempo rimanendo al fianco di clienti ed altri stakeholder nei momenti di grande cambiamento.

La mission di BNP Paribas è contribuire alla crescita responsabile e sostenibile finanziando l’economia e consigliando i clienti secondo i più elevati standard etici.

Offriamo soluzioni finanziarie sicure, solide e innovative a privati, professionisti, aziende e investitori istituzionali, impegnandoci al contempo ad affrontare le sfide fondamentali del nostro tempo in materia di ambiente, sviluppo del territorio e inclusione sociale.

Siamo al fianco dei nostri clienti per un futuro migliore.

Mobilitiamo risorse per generare impatto positivo.

I nostri dipendenti desiderano fornire servizi che abbiano scopo e rilevanza per i clienti e per il mondo che li circonda e lo fanno svolgendo i loro compiti quotidiani in azienda, ma anche attraverso il volontariato aziendale.

Lavoriamo con tutti gli stakeholder e abbiamo adottato obiettivi sociali e ambientali in linea con gli standard globali, come gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, e quelli che disciplinano la comunità finanziaria, come i Principi ONU per un’Attività Bancaria Responsabile e i Principi per gli Investimenti Responsabili.

Siamo attenti affinché l’etica e il nostro impegno per la responsabilità economica, sociale, civica e ambientale siano parte integrante delle nostre attività commerciali. Questo impegno si riflette nella nostra organizzazione e nelle procedure e politiche che disciplinano le nostre attività.

Consideriamo l’innovazione lo strumento per essere leader della finanza sostenibile.

Ci impegniamo per sostenere le buone cause, mettendo insieme soluzioni finanziarie, partnership con gli stakeholder, iniziative come datore di lavoro, politiche di acquisto, sostegno a progetti solidali, filantropia, programmi di volontariato aziendale e di sostegno all’imprenditorialità.

Sviluppiamo gli strumenti per misurare il nostro impatto ambientale e sociale, concentrandoci su azioni che coinvolgano tutti i dipendenti.

BNP Paribas.
La banca per un mondo che cambia



INDICE

Intro

pag. 4



Governance

pag. 11



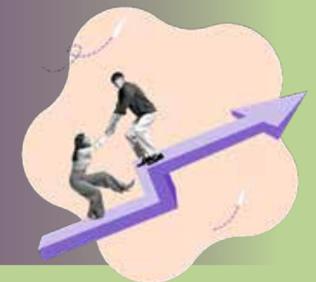
Responsabilità economica

pag. 24



Responsabilità come datore di lavoro

pag. 38



Responsabilità verso la comunità

pag. 47



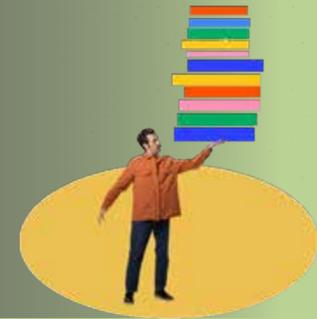
Responsabilità ambientale

pag. 55



Allegati tecnici di sostenibilità

pag. 60



LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Presidente
Andrea Munari

Una continua e crescente incertezza ha caratterizzato il 2022. La crisi geopolitica, che andava maturando già negli anni scorsi, è esplosa con il ritorno della guerra in Europa. Modelli ormai consolidati di interdipendenza politica ed economica fra Stati Sovrani sono entrati in crisi, impattando sull'attività economica e più specificatamente sui livelli dei prezzi dei beni e servizi con aggravii significativi per tutti gli agenti economici ma in particolare per le fasce più deboli della popolazione.

In questo già problematico contesto dove le sfide della Transizione Energetica e i rischi climatici e ambientali diventano sempre più evidenti ed urgenti, BNL e tutto il Gruppo BNP Paribas continueranno a svolgere un ruolo primario in vista dell'obiettivo "Net Zero". È stata dunque avviata una nuova fase di accelerazione verso la Transizione Energetica per avere entro il 2030, oltre l'80% del nostro portafoglio di finanziamenti dedicato alla produzione di energia da fonti a basse emissioni di carbonio.

Questi scenari e queste sfide, certamente non semplici, ci impongono di continuare ad essere al fianco di tutti i nostri stakeholder per sostenerne attività ed aspirazioni. Abbiamo dunque a rafforzare la nostra leadership in materia di finanza sostenibile, accompagnando lo sviluppo di politiche di pari opportunità e inclusione per riaffermare il nostro ruolo di azienda socialmente attiva e responsabile.

Andrea Munari
Presidente BNL
Gruppo BNP Paribas



Amministratore
Delegato

Elena Goitini

Nel primo anno del nostro Piano strategico - "GTS - Growth, Technology, Sustainability 2025"- abbiamo mobilitato energie, risorse e competenze per integrare i fattori ambientali e sociali in ogni nostra decisione. Questo impegno sta progressivamente interessando le attività di tutte le nostre linee di business e i processi operativi ad esse collegati.

Il nostro obiettivo principale è soddisfare i bisogni dei clienti, aziende e persone, accompagnandoli nei loro progetti di sviluppo e transizione, contribuendo ad una crescita equa e sostenibile.

La tecnologia può svolgere un ruolo chiave in questo percorso, offrendo soluzioni innovative e sostenibili per affrontare le sfide del presente e del futuro.

Ad esempio, nel 2022 è continuato il programma di innovazione delle nostre agenzie che si trasformano in un "punto di sintesi" tra spazio fisico e digitale e "punto di snodo" tra i diversi canali a disposizione di ogni tipologia di clientela. Ed in questi nuovi contesti, proponiamo investimenti sostenibili che generano un impatto positivo sull'ambiente e sulla società e finanziamenti a supporto della transizione energetica e dell'inclusione sociale.

Grazie alla solidità del Gruppo BNP Paribas, alla fiducia dei nostri clienti e al costante impegno della comunità di donne e uomini di BNL BNP Paribas, saremo sempre più in grado di ampliare il nostro ruolo al servizio di un'economia più responsabile, inclusiva e positiva. Questo è per noi il "Positive Banking".

Elena Goitini
AD BNL e Responsabile
BNP Paribas per l'Italia

PERIMETRO E PREMESSA METODOLOGICA

La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione”, “DNF”, “Report di Sostenibilità” o “Report”) di Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. (di seguito anche BNL) è redatta in conformità all’articolo 4 del D.Lgs. 254/2016 (nel seguito “Decreto”) rappresentando le attività dell’impresa e dei suoi risultati relativi all’esercizio 2022. Il presente documento, che costituisce una relazione distinta non inclusa nella Relazione sulla Gestione (di cui all’art. 2428 del codice civile), viene redatto da BNL in forma volontaria in quanto la Società essendo consolidata dalla Capogruppo BNP Paribas SA sarebbe esonerata dal redigere tale documento, ai sensi dell’Art.6 del D.Lgs. 254/16.

Dal 2006, infatti, il Gruppo BNL è assoggettato alla direzione e coordinamento del suo azionista unico BNP Paribas SA – Parigi, di cui ha adottato il modello di sostenibilità che costituisce il framework di riferimento per tutte le Entità del Gruppo.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economico-finanziarie della DNF è il medesimo della situazione Economico-Patrimoniale consolidata e considera tutte le società consolidate con il metodo integrale. In particolare, le informazioni contenute nel Report di Sostenibilità fanno riferimento alle seguenti società: BNL S.p.A., Artigiancassa S.p.A., Financit. Non sono comprese nella DNF le seguenti società: BNL Leasing, Sviluppo HQ Tiburtina S.r.l., EUTIMM S.r.l. e i Veicoli di operazioni di cartolarizzazione di crediti in quanto non generano impatti significativi connessi alla gestione del personale e/o aspetti collegati agli impatti ambientali.

Nel presente Report viene anche riportata brevemente l’attività della Fondazione BNL in quanto la sua attività

contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di Corporate Social Responsibility di BNL.

BNL redige la DNF con periodicità annuale, il presente documento si riferisce all’esercizio 2022 e riporta per ciascun indicatore il confronto con l’anno precedente.

Per tutte le informazioni riportate nel Report il periodo di riferimento va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, ad eccezione dei dati relativi alla performance ambientale per i quali è stato considerato il periodo di rendicontazione dal 1° ottobre 2021 al 30 settembre 2022, in linea con il Bilancio del Gruppo BNP Paribas, che consolida i dati del Gruppo BNL. Il processo di rendicontazione prevede il coinvolgimento degli Esperti e dei Referenti CSR nelle varie strutture di BNL e delle società del Gruppo BNL che devono assicurarsi della puntualità del dato. L’organizzazione dell’attività di rendicontazione si articola operativamente nelle seguenti fasi coordinate dalla Struttura CSR:

1. predisposizione del materiale di raccolta dati e inoltre richiesta agli Esperti/Referenti;
2. supporto ai Referenti/Esperti CSR per l’elaborazione dei dati e del documento;
3. interviste ai Referenti/Esperti CSR con i revisori incaricati dalla Banca;
4. condivisione interna del documento prodotto;
5. approvazione del Report di Sostenibilità in CdA da parte degli amministratori, previo parere del comitato CCSR;
6. certificazione del Report di Sostenibilità;

7. deposito nel registro delle imprese insieme al bilancio consolidato;

8. pubblicazione nel sito e comunicazione esterna.

La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario di BNL è stata redatta utilizzando gli *standard* più noti a livello internazionale e maggiormente diffusi come riferimento tecnico-metodologico in Europa: i *Global Sustainability Reporting Standards* (GRI Standard) nella versione pubblicata nel 2021 dal Global Reporting Initiative, secondo l’opzione “with reference to” ai GRI Standards.

Con riferimento alla definizione dei temi materiali, come più dettagliatamente descritto nella sezione “Priorità e strategia del Gruppo BNL” del presente documento, nel Bilancio di Sostenibilità 2022 i temi materiali sono stati definiti in linea con l’esercizio precedente in applicazione del GRI 103 del 2016.

Per quanto concerne gli Standard specifici GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro), il GRI 207 (Tasse) e GRI 306 (Rifiuti) è stata adottata la versione più recente rispettivamente del 2018, del 2019 e del 2020.

Con riferimento alla selezione di GRI standards individuati come standard di rendicontazione, si rinvia al “GRI Content Index” a pagina 61.

Per la costruzione della DNF sono state considerate, infine, le “Financial Services Sector Disclosures” definite dal GRI nel 2013, le linee guida ABI e *framework*, quali la norma ISO 26000 sulla responsabilità sociale, i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e sono stati presi quale riferimento ispiratore i principi contenuti nei Sustainable Development Goals dell’Agenda ONU 2030 (per

maggiori informazioni, far riferimento alla sezione 3.2.1 Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’Agenda ONU 2030).

La DNF è stata oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di BNL S.p.A. in data 23 marzo 2023 e, ai sensi di quanto previsto dall’art. 3, comma 10 del D.Lgs 254/2016 è stata oggetto di Limited Assurance da parte della società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. (secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised).

Per ogni informazione relativa alla DNF è possibile contattare la Struttura ESG, CSR & Philantropy di BNL: responsabilitasociale@bnlmail.com
La DNF è disponibile anche sul sito bnl.it all’interno della sezione dedicata alla responsabilità sociale.

Dal 2001 BNL rendiconta su base volontaria Struttura del Report



GRUPPO BNP PARIBAS NEL MONDO



BNP Paribas è un gruppo bancario internazionale e banca leader in Europa che detiene posizioni chiave nelle sue tre divisioni operative:

- la divisione Commercial, Personal Banking & Services (CPBS) che riunisce tutte le attività retail del Gruppo e le linee di business specializzate;
- Investment & Protection Services (IPS) che comprende aziende specializzate che offrono una vasta

gamma di servizi di risparmio, investimento e protezione;

- la divisione Corporate & Institutional Banking (CIB) che offre soluzioni finanziarie su misura per aziende e clienti istituzionali.

BNP Paribas è operativo sul mercato italiano da oltre 40 anni, e dal 2006 ha consolidato la sua presenza in Italia con l'acquisizione di BNL che, a seguito del processo di integrazione, presidia l'attività di Banca Commerciale.

65
Paesi

193.122
dipendenti

16.102
dipendenti
BNP Paribas
in Italia

oltre 5 mln
di clienti tra
individui e
imprese in Italia

GRUPPO BNL IN ITALIA



BNL, con oltre 100 anni di storia, è uno dei **principali gruppi bancari italiani** e dal 2006 BNL fa parte del Gruppo BNP Paribas. Presente su tutto il territorio nazionale, BNL offre ai privati strumenti di risparmio e di investimento, prodotti assicurativo-previdenziali, finanziamenti per le famiglie e servizi di internet e mobile banking.

Alle aziende e alla Pubblica Amministrazione ed Enti, BNL dedica un'offerta finanziaria e consulenziale altamente specializzata e affianca anche le aziende italiane che operano all'estero grazie anche alla rete internazionale di BNP Paribas. L'offerta è completata dalla banca digitale "Hello bank!" e dalla Rete di promozione e consulenza finanziaria "BNL-BNP Paribas Life Banker".

10.065
dipendenti
BNL

2,52 mln
di Clienti

2.378 mln €
Margine di
intermediazione

659
Agenzie

1.560
ATM

420 mln €
Utile netto

Società del Gruppo BNL

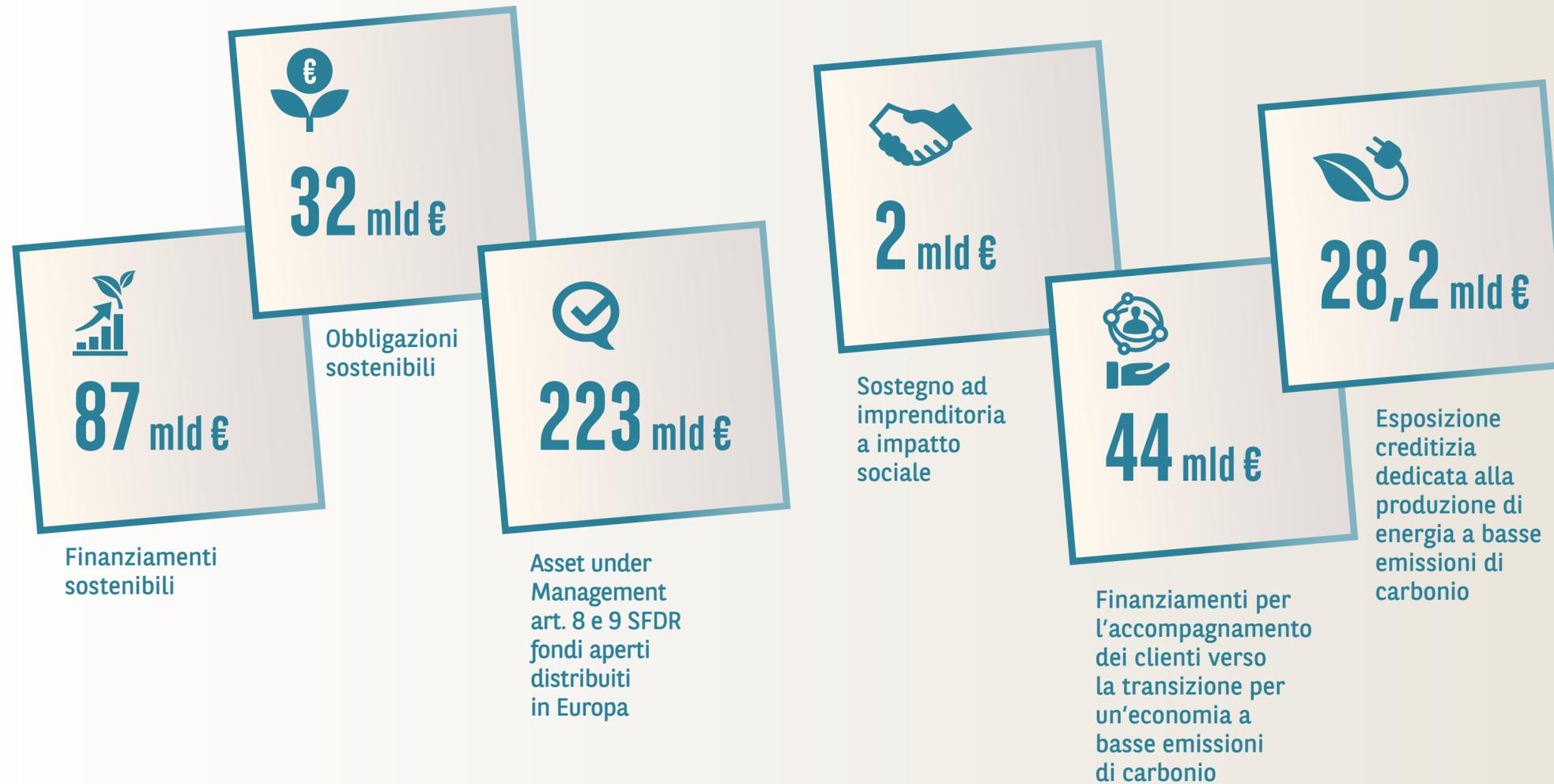


Credito alle imprese artigiane



Cessione del quinto e delegazione di pagamento

NUMERI CHIAVE CSR DI BNP PARIBAS



PRINCIPI E VALORI DEL GRUPPO BNP PARIBAS

I NOSTRI VALORI GUIDANO L'ATTIVITÀ DI MIGLIAIA DI DIPENDENTI DEL GRUPPO BNP PARIBAS NELLE AZIONI QUOTIDIANE

I NOSTRI PUNTI DI FORZA



Gestione solida e orientata al lungo termine, modello di business diversificato e integrato, presenza internazionale



Cultura della responsabilità e integrità per servire al meglio gli interessi dei nostri clienti



Competenze dei nostri team riconosciute e in continua evoluzione



Ambiente di lavoro stimolante dove le persone sono trattate con equità e rispetto

LE NOSTRE FORZE TRAINANTI



Vogliamo essere più semplici, favorendo l'innovazione e la trasformazione digitale



Adottiamo regole chiare per consolidare una forte cultura etica e della compliance



Vogliamo ascoltare i nostri clienti con attenzione e lavorare a stretto contatto con loro



Incoraggiamo le persone ad avere un approccio aperto nei confronti dei nostri stakeholder e a dare il proprio contributo

BNP PARIBAS RATING EXTRA-FINANZIARI, PREMI E RICONOSCIMENTI

BNP Paribas rating extra-finanziari

Agenzia	Rating 2022	Integrazione nei relativi indici
FTSE Russell	4,4/5 (4,4/5 2021)	FTSE4Good Global Index Series
ISS (ESG Corporate Rating)	C+ (C+ 2021)	Prime (Best-in-class status)
MSCI (ESG Rating)	AA (AA 2021)	
Standard & Poor's (Corporate Sustainability Assessment)	84/100 (82/100 2021)	DJSI World – DJSI Europe
Sustainalytics (ESG Risk Rating)	Rischio medio - 25,4/40* (Rischio medio - 25,6/40 2021)	STOXX Global ESG Leaders
Moody's ESG Solutions (ESG Profile)	71/100 (71/100 2021) 1° banca europea	Euronext-Vigeo Eiris : World 120, Europe 120 et France 20
EcoVadis	72/100 (72/100 2021)	Top 4% del ranking

* dato a novembre 2022.

Riconoscimenti per BNP Paribas

- BNP Paribas **“Migliore banca al mondo e in Europa Occidentale per la finanza sostenibile”** e **“Migliore banca al mondo per i dati e la tecnologia ESG”** secondo **Euromoney 2022**;
- BNP Paribas leader per il miglior progresso Net Zero dell'anno in EMEA (Europa, Medio-Oriente, Africa) secondo Environmental Finance 2022;
- BNP Paribas prima banca francese e quarta banca mondiale nella classifica 2023 delle “100 imprese più sostenibili” dell'organismo canadese Corporate Knights;
- BNP Paribas al primo posto nella classifica delle 25 principali banche europee per l'ONG Share Action nella lotta al cambiamento climatico e nella protezione della biodiversità;
- BNP Paribas quarta istituzione finanziaria (e seconda banca) tra quasi 400 istituzioni secondo il Financial System Benchmark della World Banking Alliance per gli sforzi compiuti per sostenere un'economia più giusta e responsabile.

Riconoscimenti per BNL

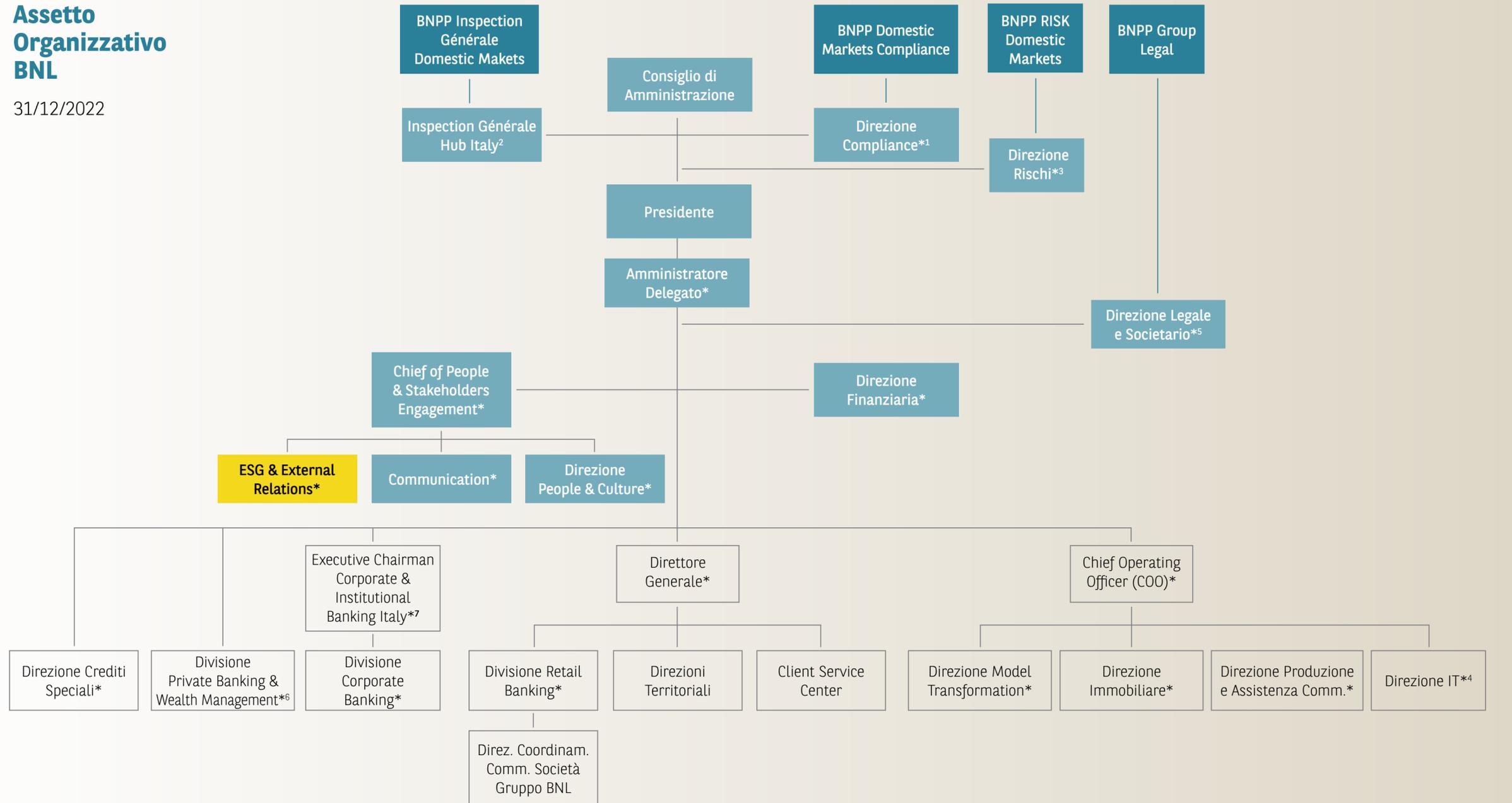
- **BNL 2° tra le aziende non quotate per Integrated Governance Index 2022**
- BNL ha ottenuto la certificazione **“Azienda Top Employer 2023”**, raggiungendo un punteggio del 92%;
- BNL selezionata tra i **Top 3 aziende di dimensioni molto grandi alla 4° edizione del Premio al Report di Sostenibilità**, dal Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Pavia.

BNL aderisce a:

- Global Compact Network Italia
- Sustainability Makers
- Parks Liberi e Uguali
- Social Impact Agenda per l'Italia
- Valore D

Assetto Organizzativo BNL

31/12/2022



- 1 La Direzione Compliance di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di compliance del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e riporto del Direttore Compliance al Domestic Markets Compliance di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Compliance è alle dirette dipendenze del CdA (e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Direzione Compliance. All'interno della Direzione Compliance è strutturata la Funzione Aziendale Antiriciclaggio.
- 2 Il Direttore di Inspection Générale-Hub Italy riporta funzionalmente al CdA (e, per esso, al Presidente di BNL; al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Funzione Inspection Générale-Hub Italy.
- 3 La Direzione Rischi di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di RISK del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e riporto del Direttore Rischi a RISK Domestic Markets di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Rischi è alle dirette dipendenze del CdA (e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Direzione Rischi.
- 4 La Direzione IT riporta funzionalmente alla struttura di Capogruppo Informatique Technologies Groupe (ITG).
- 5 La Direzione Legale e Societario di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di legal del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e riporto del Direttore Legale al Group Legal di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Legale e Societario è alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di BNL. Il Direttore Legale e Societario è anche il Segretario del Consiglio di Amministrazione e, nell'esercizio di tale ruolo, riporta direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 6 La Divisione Private Banking & Wealth Management (DPBWM) riporta funzionalmente alla struttura BNP Paribas Wealth Management
- 7 L' Executive Chairman Corporate & Institutional Banking Italy riporta anche al Responsabile CIB Global Banking EMEA di BNP Paribas.

* Membro del Comitato di Direzione BNL

GOVERNANCE

Costruire una dinamica collettiva



MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE E CSR IN BNL

Modello di Corporate Governance in BNL

La Banca adotta, sin dalla sua costituzione, il modello di amministrazione e controllo di tipo “tradizionale” la cui struttura è incentrata sulla presenza del Consiglio di Amministrazione, quale organo titolare delle funzioni di “supervisione strategica” e di “gestione”, e del Collegio Sindacale, quale organo titolare della funzione di “controllo”, entrambi di nomina assembleare. È prevista, inoltre, la nomina da parte del Consiglio di Amministrazione di un Amministratore Delegato e di un Direttore Generale con perimetro di responsabilità sulla Rete Unica.

Nel corso del 2022, non si sono verificate variazioni nel Capitale Sociale e nell’Assetto Proprietario.

BNL è assoggettata alla Direzione e Coordinamento del suo Azionista unico BNP Paribas SA-Parigi.

L’assetto di governance della Banca, in conformità con quanto previsto dallo Statuto, è costituito dai seguenti Organi Sociali:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Amministratore Delegato
- Direttore Generale
- Collegio Sindacale

La Banca istituisce, in ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, i seguenti Comitati endo-consiliari:

- Comitato per il Controllo Interno e Rischi
- Comitato Nomine
- Comitato Remunerazioni
- Comitato Corporate Social Responsibility (CCSR)

deputati a svolgere attività di supporto al Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, consultive e propositive nelle rispettive materie di competenza.

Con particolare riferimento al CCSR, si evidenzia che lo stesso svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia ESG/sostenibilità, per tale intendendosi gli indirizzi, i processi, le iniziative e le attività volte a presidiare l’impegno di BNL nella responsabilità sociale e ambientale, lungo la catena del valore e nei riguardi dei vari stakeholder, con il supporto delle funzioni aziendali.

Gli esponenti aziendali devono possedere requisiti e criteri di idoneità. La valutazione di idoneità allo svolgimento dell’incarico da parte degli stessi viene effettuata, con il supporto del Comitato Nomine, dall’Organo competente (i.e. Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e detta valutazione, formalizzata nel verbale della riunione, è trasmessa alla Banca d’Italia e/o Banca Centrale Europea.

La composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale deve garantire un adeguato grado diversificazione che, con particolare riferimento alle competenze, comprenda anche quelle in materia di sostenibilità e responsabilità sociale (ESG/CSR).

Assemblea dei soci

È convocata almeno una volta l’anno entro 120 giorni dalla chiusura del bilancio d’esercizio ed esercita le funzioni ad essa attribuite dalle disposizioni statutarie e normative pro tempore vigenti, in particolare è competente a deliberare, in sede ordinaria, sul Bilancio d’Esercizio e in merito alla nomina e alla revoca degli Amministratori, del Presidente e dei componenti del Collegio Sindacale ed ai relativi compensi.

Consiglio di amministrazione

Quale organo titolare delle funzioni di supervisione strategica e di gestione, è investito di tutti i poteri per l’amministrazione ordinaria e straordinaria della Banca, ad eccezione di quanto espressamente riservato all’Assemblea dei Soci dalle disposizioni statutarie e normative pro tempore vigenti. Tra gli argomenti sottoposti vengono presentate tematiche e progetti di sostenibilità che la Banca inserisce nel suo piano strategico ESG.

Presidente

Ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali. In particolare:

- convoca e presiede le riunioni del consiglio d’amministrazione;
- assicura il coordinamento tra gli Organi statuari;
- prende, su proposta dell’amministratore delegato ed in unione con questo, o, in mancanza dell’amministratore delegato, su proposta del

direttore generale, qualsiasi provvedimento che abbia carattere di urgenza nell’interesse della Banca fatta eccezione per le delibere di esclusiva competenza del CdA, riferendone allo stesso nella prima riunione utile;

- ha la legale rappresentanza della Banca di fronte ai terzi e la rappresentanza processuale in giudizio di qualsiasi ordine e grado e la titolarità della firma sociale;
- presiede l’assemblea dei soci, ne verifica la regolarità di costituzione, accerta l’identità e la legittimazione dei presenti, regola il suo svolgimento ed accerta il risultato delle votazioni.

Amministratore delegato

Ha un ruolo esecutivo essendo al medesimo delegata l’attuazione degli indirizzi deliberati dal Consiglio di Amministrazione e sovrintende alla struttura aziendale e alla gestione degli affari sociali. Nell’ambito delle proprie attribuzioni, cura che l’assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca sia adeguato alla natura e alle dimensioni della stessa e riferisce, nei modi e nei tempi definiti e comunque almeno ogni sei mesi, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo della Banca e delle sue controllate. All’Amministratore Delegato spetta, altresì, la rappresentanza legale della Banca.

Direttore generale

Il direttore generale con perimetro di responsabilità sulla Rete Unica – in relazione alle aree di propria competenza - dà esecuzione alle delibere del consiglio di amministrazione e/o dell'amministratore delegato, esercita i poteri attribuitigli dai medesimi e sovrintende alla struttura aziendale e alla gestione degli affari di pertinenza.

Collegio sindacale

In qualità di organo con funzione di controllo, svolge i compiti ad esso attribuiti dalle disposizioni normative e statutarie pro tempore vigenti; fermi restando gli obblighi di informativa alla Banca d'Italia previsti dall'art. 52 del d.lgs. 1° settembre 1993 n. 385, nello svolgimento dei propri compiti:

- si avvale, per le verifiche e gli accertamenti, delle funzioni di revisione interna e di conformità;
- opera in raccordo con i corrispondenti organi delle società del Gruppo bancario;
- segnala al Consiglio di Amministrazione, e per esso al Presidente, all'Amministratore delegato le carenze e le irregolarità riscontrate, richiedendo l'adozione di idonee misure correttive e verificandone nel tempo l'efficacia.

Modello di Corporate Governance di CSR

In BNL la Struttura ESG, CSR & Philantropy, collocata nell'ambito ESG & External Relations, opera con l'obiettivo di progredire sui temi CSR e di integrarli nel

business in linea con strategie e obiettivi del Gruppo. La struttura ESG & External Relation è al riporto del Chief People & Stakeholder Engagement la cui missione specifica è di rappresentare e diffondere le tematiche ESG ai più alti livelli dell'organizzazione, e di assicurare un pieno coordinamento con le attività di ascolto dei diversi stakeholder, di comunicazione interna e esterna e di ingaggio e diffusione della cultura della sostenibilità fra le persone di BNL. Le tematiche di sostenibilità vengono sottoposte regolarmente a titolo informativo o ad approvazione al Consiglio di Amministrazione, compresa la DNF. Inoltre, una rendicontazione periodica è presentata al Comitato di Direzione di BNL in cui vengono esposte le strategie e le priorità che si intende perseguire.

BNL adotta una politica specifica di Corporate Social Responsibility che ne descrive il modello organizzativo, e identifica le figure del CSR Manager, del CSR Officer e del network dei referenti CSR, composto da circa 80 persone delle diverse aree del Gruppo BNL che collaborano con la Struttura CSR nella relazione con gli stakeholder di riferimento, nella realizzazione dei progetti e nella definizione e monitoraggio degli obiettivi.

Comitato Corporate Social Responsibility

Il Comitato Corporate Social Responsibility (CCSR) è stato costituito nell'aprile 2021 e i componenti dalla sua costituzione fino ad oggi sono i seguenti:

- Ambasciatore Giandomenico Magliano (Presidente CCSR)
- Prof.ssa Stefania Bariatti (Componente)

Ing. Roger Abravanel (Componente)

Le riunioni nell'anno 2022 si sono svolte con cadenza mensile. Gli argomenti discussi sono stati i seguenti:

- Rapporti con le Funzioni Aziendali, il CCSR ha incontrato:
 - Il Direttore Generale in qualità di Responsabile Rete Unica per esaminare i dati a consuntivo del 2021 dei finanziamenti ESG, in termini anche prospettici, nell'ambito del Piano 2022-2025.
 - Il Direttore Finanziario per approfondimenti in materia ESG su tematiche finanziarie e piano industriale, nonché una rappresentazione dei dati finanziari nell'ambito del mondo ESG.
 - Il Direttore Rischi per l'illustrazione delle principali aspettative sui rischi climatici e ambientali che la Banca d'Italia e la BCE hanno definito, elencando per ciascuna di queste le conseguenti azioni avviate da parte del Gruppo BNPP e di BNL. Inoltre, nel corso dell'anno il CCSR ha esaminato lo stato di avanzamento dei lavori delle diverse progettualità ed iniziative che vanno a rispondere alle aspettative dei Regulators.
 - Semestralmente i Direttori delle Linee di Business per l'esame dei dati relativi ai volumi ESG nel 1° trimestre 2022 e nel 3° trimestre 2022.
 - Il Responsabile Investments & Advisory per una rappresentazione del contesto di mercato e delle principali soluzioni di investimento SRI di BNL-BNPP.
 - Il Responsabile ESG & External Relations per una presentazione su quello che BNL sta realizzando

in relazione alle aspettative di vigilanza su rischi climatici ed ambientali anche in vista delle bilaterali che la BCE e Banca d'Italia faranno con il sistema bancario.

- Il Direttore People & Culture per una rappresentazione in merito agli obiettivi di condotta assegnati a tutti i manager e ai collaboratori della Banca, alla Policy Rispetto, ai temi riguardanti la Diversity & Inclusion, all'attività di formazione e al gender pay gap.

Nel 2022 il CCSR si è riunito, con il Comitato per il Controllo Interno e Rischi, esaminando la "Relazione semestrale integrata sui rischi".

Nel corso del 2022 sono stati effettuati incontri con società e personalità del mondo dell'economia e della finanza per raccogliere best practice sui temi ESG quali:

- McKinsey per approfondimenti sul tema del climate declinando il percorso per arrivare al net zero;
- Oltre Impact per approfondire la loro strategia di investimento;
- Fondazione Telethon per approfondimenti sull'attività di ricerca sulle malattie genetiche rare che BNL sostiene da 31 anni con la raccolta fondi;
- Cassa Depositi e Prestiti per illustrare il loro piano strategico focalizzandosi sugli obiettivi ESG.

Il CCSR quale organo responsabile di supportare il Consiglio di Amministrazione, nel corso del 2022 ha esaminato la Dichiarazione Non Finanziaria e il Sustainable Finance & ESG BNL Strategic Plan.

DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Per BNL il dialogo e l'interazione costante con tutti gli stakeholder sono i requisiti essenziali per impostare strategie e azioni di CSR.

La Banca è così in grado di comprendere esigenze, interessi e aspettative degli stakeholder, e di identificare le migliori modalità di generazione del valore condiviso nel medio e lungo termine.

Di seguito sono rappresentati gli stakeholder con cui la Banca si interfaccia più frequentemente e che rappresentano un gruppo che può influenzare o essere influenzato dall'operatività di BNL.



Coinvolgimento dei nostri stakeholder

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
CLIENTI 	Indagine di soddisfazione esterna (NPS)	continuativa
	Incontri digitali e fisici su temi economici	70 iniziative
	Eventi digitali e fisici dedicati ai clienti (Telethon, culturali, relazionali)	continuativa
	Servizi di assistenza con il Centro Relazioni Clientela	continuativa
	Indagine brand monitoring per clienti e prospect	continuativa
	Monitoraggio web per misurare il sentiment su BNL	continuativa
DIPENDENTI 	Indagine di soddisfazione interna (NPE)	annuale
	Survey sui servizi interni (asili nido, mensa, flexible working, formazione, servizi IT)	annuale e ad hoc su ogni corso di formazione
	Incontri con i sindacati	53
	Assistenza telefonica e via email per supporto ai servizi aziendali	continuativa
	Servizi di ascolto per stress da lavoro correlato, molestie sessuali e violazione del Codice Etico	continuativa
	Colloqui di valutazione professionale	2 volte l'anno
	Corsi di formazione	continuativa
	Incontri di business	continuativa
	Intranet aziendale con coinvolgimento attivo	continuativa
	Canali social interni	continuativa
	Survey sulle applicazioni e sui servizi IT	annuale
	Brand Ambassador: community per i dipendenti	continuativa
Eventi interni (Diversity Week, altro...)	continuativa	

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
TERZO SETTORE 	Incontri per progettualità socio - ambientali	continuativa
	Convegni e workshop sulla sostenibilità	annuale
	Eventi Telethon	continuativa
	Sportelli di microcredito	continuativa
MEDIA 	Eventi con i giornalisti	annuale
	Campagne TV / stampa / radio / digital/outdoor	continuativa
	Comunicati stampa	continuativa
	Canali social	continuativa
	Interviste radio e TV	34
UNIVERSITÀ E SCUOLE 	Iniziative e incontri per l'orientamento e l'ingresso al mondo del lavoro	continuativa
	Programma di Alternanza Scuola Lavoro	continuativa
	Collaborazioni con le Università	continuativa
	Lezioni universitarie on line sulle best practices aziendali	continuativa
ASSOCIAZIONI E ISTITUZIONI 	Tavoli di lavoro sullo sviluppo sostenibile	continuativa
	Incontri per lo sviluppo di iniziative	continuativa

Comunicazione e Media

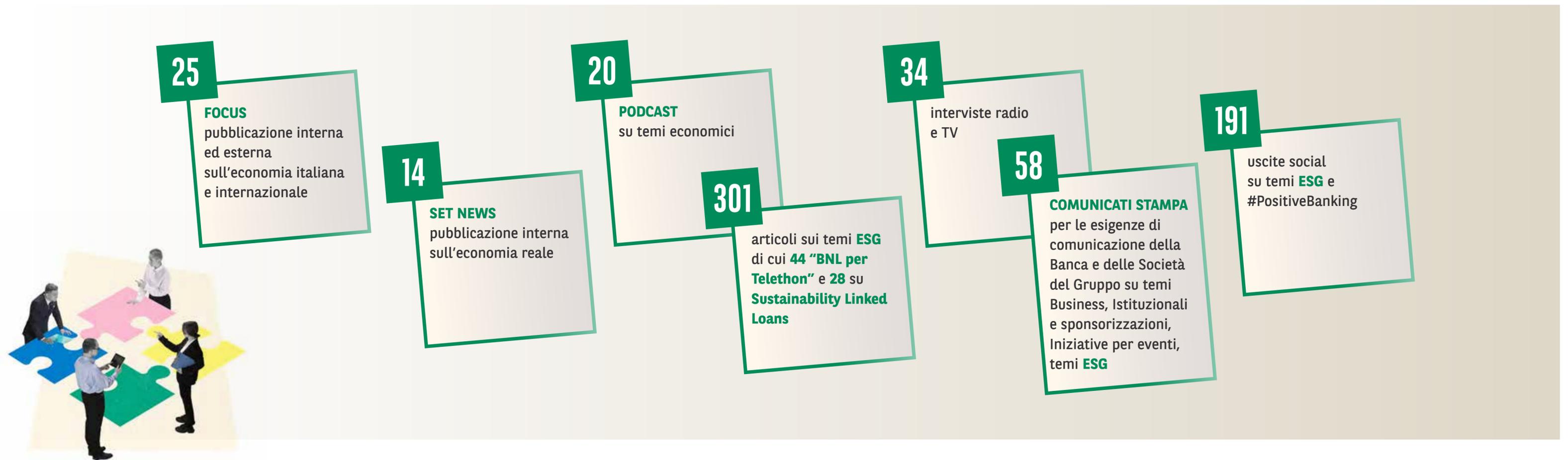
BNL ha proseguito il piano di crescita con la volontà di consolidare la propria leadership anche in ottica di sostenibilità. Le persone sono state coinvolte con diverse iniziative di ascolto e di ingaggio interno continuando a trasmettere una visione positiva e progettuale sul futuro per sostenere clienti e partner.

In questa logica nel corso dell'anno è stato avviato uno storytelling unico di comunicazione: in ambito investimenti, per rafforzare la fiducia dei risparmiatori e aumentare la conoscenza sulle potenzialità degli investimenti sostenibili, e sul mondo casa con il lancio della piattaforma BNL Abito.

BNL ha inoltre rafforzato la propria presenza sul web anche attraverso progetti di comunicazione full digital

con impatti sulla comunità in particolare quella dei giovani, come Telethon, un'iniziativa ad alto livello valoriale con l'obiettivo di comunicare l'importanza di sostenere la ricerca, e il Prestito Futuriamo, volto a finanziare e promuovere la formazione dei ragazzi e quindi il loro futuro. Un ruolo sempre più strategico hanno svolto i social network anche per contenuti sociali e ambientali.

A giugno 2022 BNL ha lanciato la campagna "Insieme possiamo credere nel futuro" che mira a supportare le scelte degli investitori nella gestione dei propri risparmi in modo consapevole e sostenibile. Attraverso questa campagna, BNL sottolinea che la consulenza specializzata e personalizzata è una priorità per comprendere le esigenze dei clienti cercando di aiutarli nelle loro scelte di investimento.



PRIORITÀ E STRATEGIA DEL GRUPPO BNL

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

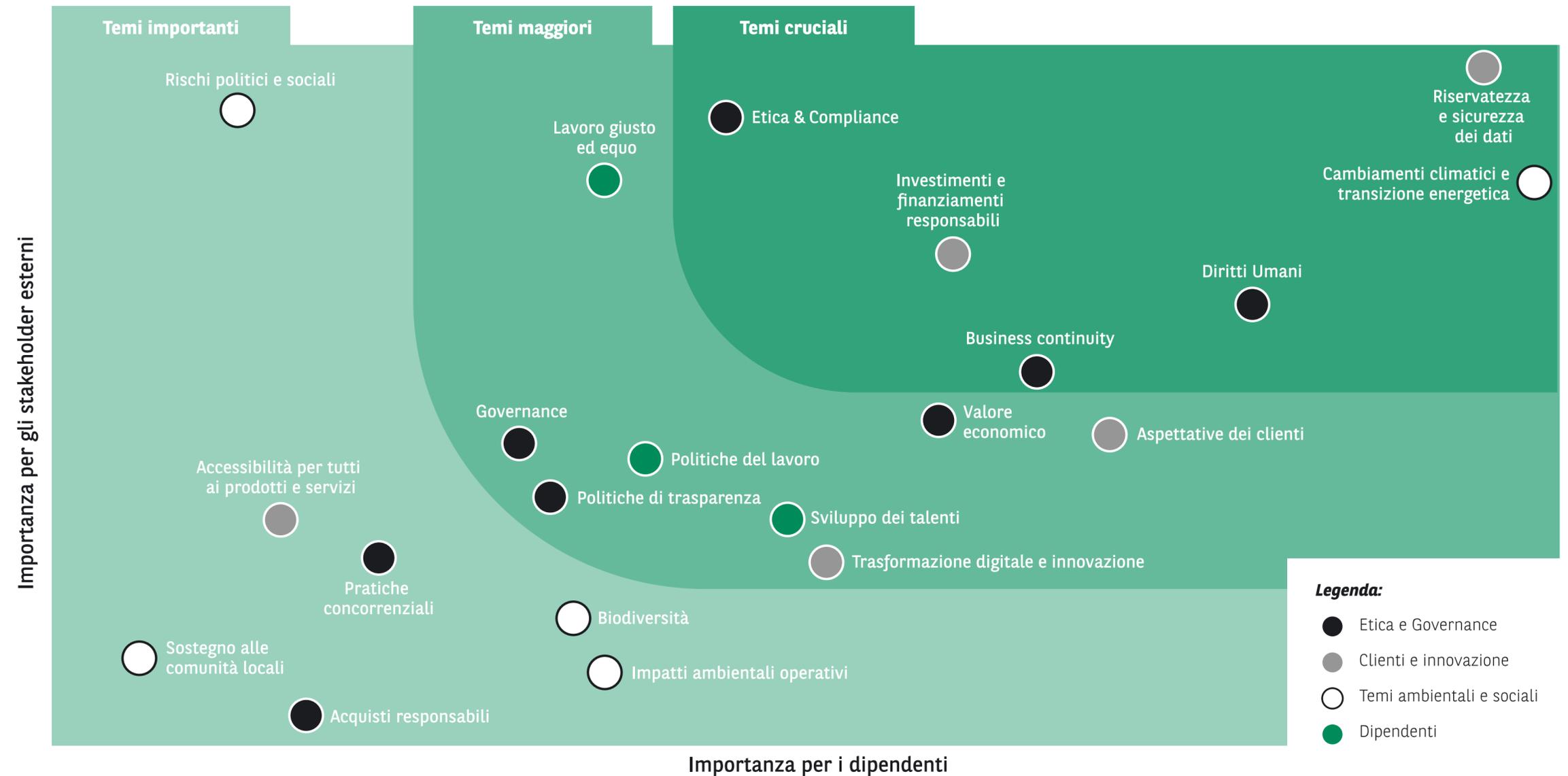
Effettuata per la prima volta nel 2018, questa analisi è stata ripetuta nel 2021. L'analisi di materialità si basa su una valutazione dell'importanza per BNP Paribas di 21 questioni extra-finanziarie da due punti di vista, da un lato, quella dei dipendenti di BNP Paribas, dall'altro quella dei suoi stakeholder esterni. I risultati di questo studio consentono di distinguere tre gruppi di questioni: importanti, maggiori e cruciali.

Di queste 21 questioni, 6 rappresentano i temi cruciali, ovvero i principali ambiti d'intervento applicabili a tutto il Gruppo di seguito rappresentati. Questi 6 temi cruciali, sommati agli 8 temi maggiori che emergono dall'analisi di materialità, rappresentano le 14 priorità per BNP Paribas e sono elencate nella tabella a pagina seguente*.

I principali ambiti d'intervento applicabili a tutto il Gruppo sono

Etica e compliance	Diritti umani	Investimenti e finanziamenti responsabili
Business Continuity	Riservatezza e sicurezza dei dati	Cambiamento climatico e transizione energetica

Analisi di materialità del Gruppo BNP Paribas



* Con riferimento alla definizione dei Temi materiali BNL ha adottato, in linea con l'esercizio precedente, quelli derivanti dal processo di definizione degli stessi di Gruppo BNP Paribas valido per tutte le controllate, ivi riepilogati. Inoltre, si rinvia a quanto esplicitato nella nota metodologica, circa il riferimento ai GRI 2016 per la definizione dei temi materiali (GRI 103).

AMBITI	PRIORITÀ	PARAGRAFO	POLITICHE	RISCHI E OPPORTUNITÀ	PAGINA
RESPONSABILITÀ ECONOMICA	1. Investimenti e finanziamenti responsabili	Finanziare l'economia in modo etico; Prodotti e servizi a impatto positivo	Ragion d'essere	Rischi reputazionali e opportunità per limitare i rischi sociali e ambientali	25-26; 31-33
	2. Aspettative dei clienti	Soddisfazione dei clienti	Politiche di Gruppo sulla protezione degli interessi dei clienti	Rischi operativi	30
	3. Trasformazione digitale e innovazione	Sicurezza, rischi informatici e dati personali	Piano strategico 2025	Cybersicurezza e rischi tecnologici	27
	4. Valore economico dell'impresa	Determinazione e distribuzione valore aggiunto	Piano strategico 2025	Rischi operativi	37
RESPONSABILITÀ COME DATORE DI LAVORO	5. Sviluppo dei talenti	Favorire lo sviluppo e l'impegno delle nostre persone	Accordo sui diritti fondamentali e base sociale BNP Paribas	Rischio di perdere i talenti	39
	6. Lavoro giusto ed equo	Diversità e inclusione	Policy sul processo di segnalazione delle molestie sessuali in azienda e centro d'ascolto	Rischi di discriminazione	43-44
	7. Politiche del lavoro	Formazione e sviluppo delle competenze	Codice di condotta	Rischi di demotivazione del personale e aumento dell'assenteismo, Rischi fisico-sociali	41-42
RESPONSABILITÀ VERSO LA COMUNITÀ	8. Riservatezza e sicurezza dei dati	Sicurezza, rischi informatici e dati personali	Codice di Condotta	Rischi legali, di reputazione e operativi: fuga, alterazione o perdita dei dati	27
	9. Politiche di trasparenza	Integrità e etica nella condotta aziendale	Codice di Condotta, Politica di Gruppo sulla protezione degli interessi dei clienti	Rischio di discriminazione di alcuni clienti e mancanza di informazioni sulle vendite	27-29
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	10. Cambiamenti climatici e transizione energetica	Accelerare la transizione ecologica ed energetica; Abilitare i clienti alla transizione ecologica ed energetica	Politiche ambientali, Position Paper sulla biodiversità, Codice di Condotta	Rischi di transizione, fisici, inquinamento, biodiversità, reputazione, responsabilità legale	56-58
DIRITTI UMANI	11. Diritti umani	Politiche settoriali	Policy Diritti Umani	Rischi contro i diritti umani, le libertà fondamentali, l'ambiente e la sicurezza delle persone	26
LOTTA ALLA CORRUZIONE E ALL'EVASIONE FISCALE	12. Etica & Compliance	Integrità e etica nella condotta aziendale	Codice di condotta	Rischi finanziari	27-29
GOVERNANCE	13. Governance	Modello di Corporate Governance e CSR in BNL	Rapporto sulla governance dell'impresa	Rischi legali, operativi e di reputazione	12-13
	14. Business Continuity	Business Continuity	Policy sulla Business Continuity	Rischi operativi	28

Modello strategico di CSR | 4 PILASTRI | 12 IMPEGNI



Piano strategico 2022-2025

BNP Paribas ha presentato nel 2022 il piano strategico 2025 con l'ambizione di consolidare la propria leadership europea per accelerare la transizione dei clienti verso un'economia sostenibile.

Il piano è definito come GTS, Growth Technology Sustainability.



GTS 2025

G
(Growth)
Crescita

Continuare a sviluppare una crescita redditizia facendo leva sulle posizioni di leadership del Gruppo in Europa. Continueremo a beneficiare del pieno sostegno del nostro modello distintivo ed efficiente, sfruttando le nostre posizioni di leader europeo con potenti piattaforme commerciali, continueremo a crescere guadagnando quote di mercato a costi marginali, creando così nuove opportunità e generando economie di scala sostanziali.

S
(Sustainability)
Sostenibilità

Accelerata mobilitazione delle entità del Gruppo sui temi della finanza sostenibile. La sostenibilità è una questione che mobilita l'intero Gruppo per includere criteri ambientali e sociali in tutte le catene decisionali e nelle offerte. Il Gruppo BNP Paribas sostiene i clienti nella transizione verso un'economia più sostenibile, allineando al contempo i propri portafogli nei settori con i livelli più elevati di emissioni.

T
(Technology)
Tecnologia

Tecnologia per esperienze cliente/dipendente ottimizzate ed efficienza operativa. BNP Paribas ha già investito molto in questo settore in tutte le entità del Gruppo nel precedente piano strategico. Si tratta ora di proseguire e intensificare questa dinamica di industrializzazione utilizzando la tecnologia che è stata introdotta. Ogni giorno emergono nuove soluzioni tecnologiche e BNP Paribas intende sfruttare tali soluzioni a vantaggio dei propri clienti e dipendenti.

La sostenibilità è una questione che mobilita l'intero Gruppo per includere criteri ambientali e sociali in tutte le catene decisionali e nelle offerte. Il Gruppo BNP Paribas sostiene i clienti nella transizione verso un'economia più sostenibile, allineando al contempo i propri portafogli nei settori con i livelli più elevati di emissioni.

Il pilastro Sustainability del piano GTS 2025 si articola in tre assi strategici:

- l'allineamento dei portafogli del Gruppo con traiettorie compatibili con la neutralità di emissioni di gas a effetto serra al 2050 (Net Zero);
- l'accompagnamento dei clienti nella transizione verso un'economia sostenibile e a basse emissioni di carbonio, sia attraverso la sempre maggiore disponibilità di prodotti e servizi di finanza sostenibile, sia attraverso la competenza dei dipendenti (ad es. il Low Carbon Transition Group e NEST - Network of Experts in Sustainability Transition);
- Il rafforzamento della cultura ESG attraverso l'introduzione di processi e strumenti di gestione adeguati: il Gruppo ha creato la Sustainability Academy per formare i dipendenti sui temi della finanza sostenibile, segue lo sviluppo delle normative, utilizza l'ESG Assessment, come strumento di valutazione del percorso delle imprese clienti e ha adottato una governance rafforzata.

10 obiettivi di CSR di BNP Paribas 2025

Nell'ambito del Piano Strategico 2022-2025, BNP Paribas ha definito nuovi indicatori ESG, con impegni per il 2025.

Il raggiungimento di questi 10 obiettivi rientra nel calcolo del 15% della remunerazione variabile dei top manager del Gruppo ed è inoltre integrato nel calcolo del piano di fidelizzazione a tre anni di circa 8.400 collaboratori chiave del Gruppo, dove rappresenta il 20% delle condizioni di attribuzione.

	Indicatore KPI	TARGET BNP PARIBAS 2025	RISULTATI BNP PARIBAS 2022
RESPONSABILITÀ ECONOMICA	■ Ammontare di finanziamenti sostenibili ⁽¹⁾	€150 mld	€87 mld
	■ Ammontare bond sostenibili ⁽²⁾	€200 mld	€32 mld
	■ AUM art. 8 e 9 SFDR ⁽³⁾	€300 mld	€223 mld
RESPONSABILITÀ COME DATORE DI LAVORO	■ % donne Senior Manager (SMP) ⁽⁴⁾	40%	35,2%
	■ N. ore di volontariato aziendale svolto dei dipendenti (#1millionhours2Help) ⁽⁵⁾	1 milione (su due anni)	1.126.142 ore (nel 2021 e nel 2022)
	■ % dipendenti che hanno seguito almeno 4 corsi di formazione in 12 mesi ⁽⁶⁾	90%	97,4%
RESPONSABILITÀ VERSO LA COMUNITÀ	■ N. di beneficiari di prodotti e servizi a supporto dell'inclusione finanziaria ⁽⁷⁾	6 mln	3,3 mln
	■ Ammontare del supporto ai clienti per la transizione all'economia a basse emissioni di carbonio ⁽⁸⁾	€200 mld	€44 mld
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	■ N. finanziamenti alle aziende che contribuiscono alla protezione della biodiversità marina e terrestre ⁽⁹⁾	€4 mld	€1,8 mld
	■ Emissioni di CO ₂ in teq /ETP (buildings + IT + viaggi) ⁽¹⁰⁾	1,85 teq CO ₂ /FTE	1,65 teq CO ₂ /FTE

DEFINIZIONI DEGLI INDICATORI

(1) Importo cumulato dei finanziamenti concessi da BNP Paribas ai clienti relativi a questioni ambientali o sociali.

(2) Importo cumulato di tutte le obbligazioni sostenibili (importo totale diviso per il numero di bookrunner) emessi da imprese, istituti finanziari e clienti sovrani.

(3) AuM come da direttiva SFRD Articolo 8 e 9, fondi aperti distribuiti in Europa.

(4) La popolazione Senior Management Position del Gruppo è composta da collaboratori che occupano circa 3.000 posti considerati con il maggiore impatto strategico, commerciale, funzionale e di competenza.

(5) Programma di volontariato aziendale #1Milion-Hours2Help, che comprende il mecenatismo di competenze di lunga durata, istituito in applicazione dell'Accordo Diversità e Inclusione in Francia.

(6) Percentuale di collaboratori che hanno seguito almeno quattro formazioni nel corso dell'anno, compresa la formazione obbligatoria e quella di conformità.

(7) Numero di conti Nickel aperti e numero di beneficiari di microcrediti erogati da istituti di microfinanza finanziati dal Gruppo (in proporzione al finanziamento).

(8) Finanziamenti e obbligazioni verdi e finanziamenti per tecnologie a basse emissioni di carbonio, come le energie rinnovabili, l'idrogeno a basse emissioni di carbonio, il nucleare, ecc.

(9) Importo dei finanziamenti e delle obbligazioni che contribuiscono a proteggere la biodiversità terrestre e marina.

(10) Emissioni di gas a effetto serra per scope 1 (emissioni dirette dovute alla combustione di energie fossili), scope 2 (emissioni indirette dovute all'acquisto di energia) e, per una parte scope 3 (emissioni legate ai viaggi professionali dei collaboratori).

Al termine del 2022, un anno nuovamente caratterizzato da turbolenze economiche e geopolitiche mondiali, BNP Paribas si trova in una buona posizione per raggiungere gli obiettivi ESG 2022-2025, in linea con l'ambizione definita dal piano GTS 2025.

In materia di finanziamenti sostenibili (indicatore n. 1), il buon risultato nel 2022 riflette la competenza di BNP Paribas e dei clienti, sia privati che imprese, e l'offerta diversificata di finanziamenti della Banca che tiene conto delle sfide ambientali e sociali.

Nonostante una congiuntura meno favorevole sul mercato obbligazionario mondiale, con una contrazione del 24% rispetto al 2021, BNP Paribas ha ottenuto buoni risultati in termini di obbligazioni sostenibili nel 2022 (indicatore 2). La quota di obbligazioni sostenibili sul totale delle obbligazioni strutturate da BNP Paribas nel 2022 è del 13% a livello mondiale e raggiunge il 22% in Europa.

BNP Paribas mantiene la sua posizione tra i leader del settore: la Banca si distingue come primo operatore mondiale del mercato delle obbligazioni verdi e sesto operatore mondiale del mercato delle obbligazioni sostenibili nel 2022 (Fonte Bloomberg).

Nonostante un contesto poco favorevole, l'importo degli attivi sotto gestione dei fondi aperti di BNP Paribas Asset Management distribuiti in Europa classificati come articoli 8 e 9 secondo la normativa SFDR (indicatore

3) è leggermente aumentato (+ 1%) nel corso degli ultimi dodici mesi, mentre la nuova raccolta nei fondi in questione è superiore alla nuova raccolta negli altri fondi.

Dei tre obiettivi sociali, BNP Paribas ha ottenuto ottimi risultati nel 2022: il Gruppo ha raggiunto il 35% di donne nella popolazione SMP (indicatore 4). Grazie alla mobilitazione dei suoi collaboratori, il milione di ore di solidarietà è stato ampiamente raggiunto (indicatore 5). Infine, in materia di formazione, più del 97% dei collaboratori ha seguito almeno quattro formazioni nel corso del 2022 (indicatore 6).

Il forte sviluppo dell'offerta inclusiva Nickel, lanciata sui mercati belga e portoghese nel 2022, consente al Gruppo di superare i tre milioni di beneficiari di prodotti inclusivi (indicatore 7).

L'indicatore relativo all'accompagnamento dei clienti di BNP Paribas nella transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio (indicatore n. 8) è alimentato dall'importante azione del Low Carbon Transition Group, che dovrebbe continuare a concretizzarsi nei prossimi mesi.

L'indicatore relativo alla protezione della biodiversità (indicatore n. 9) ha quasi 2 miliardi di euro di impegni realizzati alla fine del 2022, rispetto a un obiettivo di 4 miliardi alla fine del 2025, che riflette il numero crescente di indicatori relativi alla biodiversità nei finanziamenti legati a obiettivi sostenibili (Sustainability-Linked Loans).

Infine, il livello delle emissioni di gas a effetto serra per dipendente sul perimetro operativo della Banca (indicatore 10) è particolarmente basso nel 2022, in un contesto di ripresa limitata degli spostamenti professionali in aereo. Tuttavia, nel contesto dell'attuale crisi energetica, questo indicatore potrebbe aumentare se si dovesse ricorrere ad un mix energetico con più carbone in alcune aree geografiche del Gruppo.

Tassonomia Europea

A giugno 2020 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la Direttiva Europea sulla Tassonomia, per una prima applicazione il 1° gennaio 2022. La tassonomia è un sistema di classificazione delle attività economiche in base al loro contributo ai sei obiettivi di sviluppo sostenibile definiti dalla Commissione Europea:

- Mitigazione dei cambiamenti climatici
- Adattamento dei cambiamenti climatici
- Uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine
- Transizione verso un'economia circolare
- Prevenzione e riduzione dell'inquinamento
- Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Il Gruppo BNL non è soggetto all'obbligo di includere nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario informazioni su come e in che misura le attività dell'impresa sono associate ad attività economiche considerate eleggibili secondo la Tassonomia. Questo adempimento è previsto per le imprese soggette all'obbligo di pubblicare informazioni di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 19 bis o dell'articolo 29 bis della direttiva 2013/34/UE e dall'articolo 8 sulla trasparenza delle imprese nelle dichiarazioni di carattere non finanziario del Regolamento UE 2020/852 (Regolamento sulla Tassonomia UE). Il Gruppo BNL è esonerato dall'obbligo di redazione di una DNF, in conformità con l'articolo 6 del D.Lgs 254/2016, ma ha scelto di predisporre volontariamente il presente Report. Le informazioni previste dall'articolo 10 del Regolamento Delegato UE 2021/2178* relative al Gruppo Banca Nazionale del Lavoro sono consolidate all'interno degli indicatori di performance riportati nella Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario predisposta dalla Capogruppo BNP Paribas S.A.

* REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178 DELLA COMMISSIONE del 6 luglio 2021 che integra il regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio precisando il contenuto e la presentazione delle informazioni che le imprese soggette all'articolo 19 bis o all'articolo 29 bis della direttiva 2013/34/UE devono comunicare in merito alle attività economiche ecosostenibili e specificando la metodologia per conformarsi a tale obbligo di informativa

GESTIONE DEI RISCHI

La normativa di Vigilanza impone alle banche di dotarsi di adeguati sistemi di rilevazione, misurazione e controllo dei rischi. In BNL la Carta del Controllo Interno definisce il Sistema dei Controlli Interni (SCI) che riveste un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale al fine di garantire, in ottica risk-based, i presidi per ogni tipologia di rischio cui la Banca è esposta.

Le attività di BNL, al fine di mitigare i rischi, devono essere conformi alle policy e coerenti con gli obiettivi strategici; per questo Comitati dedicati ne assicurano la corretta gestione. Il presidio del rischio di credito è un processo end to end che attiene, da un lato, alla definizione di politiche ed indirizzi creditizi e, dall'altro,

all'attività di monitoraggio volta al controllo del corretto svolgimento del processo creditizio ed a favorire la gestione anticipatoria del rischio, al fine di prevenire il suo deterioramento.

La sostenibilità è inclusa formalmente nella politica di rischio di credito con la valutazione in entrata in relazione con i clienti e nella concessione/revisione e rinnovo del credito. Fin dal 2019 BNL ha introdotto, per determinati clienti nell'ambito del processo del credito, la valutazione in termini ESG; a partire dal 2021 ha potenziato il proprio framework di valutazione sulla base delle linee guida tracciate dalla Capogruppo BNP Paribas. BNL ha quindi incluso gli aspetti ESG nelle

principali politiche di credito, tra cui la politica globale del credito, adottando tra l'altro specifiche politiche di finanziamento settoriale e di investimento per 10 settori altamente sensibili in quanto ad elevato impatto sociale ed ambientale e definendo un elenco di settori con limitazioni specifiche su tematiche ESG nonché liste di sorveglianza ESG.

La Direzione Rischi cura inoltre la valutazione indipendente del profilo di Rischio ESG dei clienti ai quali vengono forniti prodotti creditizi, in coerenza con le relative politiche settoriali, le procedure del Gruppo BNP Paribas e le risultanze dell'attività di monitoraggio crediti.

Al fine di rafforzare il presidio dei rischi, in linea con la metodologia del Gruppo, BNL ha infine consolidato negli ultimi anni il processo di identificazione e valutazione dei rischi (Risk Identification - RISK ID), ivi compresi quelli legati alla "Sostenibilità", che è parte integrante del più ampio Risk Management framework del Gruppo. Tale processo, ha lo scopo di fornire una visione integrata ed esaustiva dei rischi ai quali il Gruppo è esposto oppure può essere esposto in determinate circostanze al fine di migliorarne la gestione utilizzandolo come input sia nei processi strategici che nella gestione ordinaria delle attività.



RESPONSABILITÀ ECONOMICA

Impegnarsi per
un'economia
sostenibile



FINANZIARE L'ECONOMIA IN MODO ETICO

Net zero banking alliance

Dal 21 aprile 2021, BNP Paribas è socio fondatore della Net-Zero Banking Alliance l'iniziativa finanziaria delle Nazioni Unite per l'ambiente, creata da UNEP FI. Questa alleanza segna una tappa decisiva nella mobilitazione del settore finanziario per il clima.

Come tutti i firmatari, BNP Paribas ha assunto obblighi precisi con tempi chiaramente definiti. Questi impegni includono:

- **Allineare le emissioni di gas a effetto serra derivanti dalle proprie attività di credito e di investimento** al percorso necessario a raggiungere l'obiettivo carbon neutral nel 2050 (aumento della temperatura limitato a 1,5° C);
- **Basarsi su scenari di transizione attendibili** sviluppati da organismi riconosciuti (es. IPCC, IEA);
- **Concentrarsi sui settori che emettono più gas a effetto serra** e che giocano un ruolo chiave nella transizione verso un'economia a zero emissioni di carbonio;
- **Fissare obiettivi** provvisori, non oltre il 2030;
- **Publicare annualmente i progressi** e i piani d'azione associati.

Politiche settoriali rigorose

Per oltre 10 anni, abbiamo posto al centro della nostra azione la transizione verso un'economia a basse emissioni di CO₂, attraverso politiche settoriali progressive, innovazione di prodotto e una

partecipazione attiva a coalizioni e gruppi di lavoro. Siamo stati a lungo riconosciuti come leader nella definizione degli standard necessari per raggiungere l'obiettivo zero emissioni a livello globale. Le politiche settoriali di BNP Paribas, applicate in tutto il mondo, coprono i settori considerati sensibili. Le politiche sono ispirate dai più importanti accordi internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Global Compact, le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e gli Equator Principles. Appositi criteri di CSR sono presenti nella politica specifica di credito per il Commercial Real Estate, Information Technology e per le Società Innovative. Al fine di identificare le aziende che presentano rischi ambientali e sociali elevati, oltre alle politiche di finanziamento e di investimento, il Gruppo gestisce delle liste di restrizione dell'attività in base al livello di rischio ESG osservato. A seguito del loro aggiornamento nel 2022, questi elenchi includono 1.490 aziende, tra cui 1.369 aziende soggette a restrizioni e 121 sotto sorveglianza.

Gestione dei rischi Ambientali, sociali e di governance (ESG)

Il Gruppo gode della fiducia dei clienti del settore pubblico e privato, per la sua capacità di utilizzare la propria esperienza in modo da contribuire alla loro transizione verso un'economia sostenibile, fornendo al tempo stesso un supporto ottimale alle priorità commerciali strategiche.

In BNP Paribas e BNL sono definite specifiche politiche di rischio, descritte nel capitolo Governance, e politiche settoriali che tengono conto dell'impatto dei comportamenti dei clienti su questioni ambientali, sociali e di governance (ESG), considerate come un

fattore di rischio reputazionale e finanziario, e su come questi gestiscono i rapporti con i fornitori e i subfornitori.

Anche nel 2022 è proseguito il programma di formazione sulle tematiche ESG cominciato nel 2020.



POLITICHE SETTORIALI

DIFESA E SICUREZZA

Limitazione dell'attività in base al Paese di destinazione, tipologia di armi e controparti, andando oltre i limiti già previsti dalla legge

AGRICOLTURA

Limitazione dell'attività ad aziende e progetti agricoli che non hanno una gestione responsabile dell'attività

OLIO DI PALMA

Esclusione delle aziende che non adottano le linee guida Roundtable o Sustainable Palm Oil (RSPO) e i più alti standard di sostenibilità

POLPA DI LEGNO

Esclusione delle aziende che non rispettano i più alti standard internazionali in tutta la filiera

BENI ESCLUSI

Esclusione delle attività connesse ai beni a forte rischio socio-ambientale: reti da posta derivanti, amianto, policlorobifenili, commercio di piante e animali in via d'estinzione, tabacco

ATTIVITÀ MINERARIA

Sostegno a società e progetti che operano in maniera responsabile in tutta la filiera

CARBONE

Esclusione di finanziamenti e investimenti alle nuove centrali a carbone in tutto il mondo; completa uscita dal Carbone al 2030 nei Paesi OCSE e dell'Unione Europea e al 2040 in tutto il mondo

ENERGIA NUCLEARE

Verifica dei requisiti in materia di sicurezza e produzione, di non proliferazione, protezione delle popolazioni e dell'ambiente

GAS E PETROLIO

Esclusione delle aziende che operano in gas e petrolio da fonti non convenzionali. Non finanziamo esplorazioni nell'Artico

TABACCO

Esclusione di finanziamenti e investimenti alla filiera di produzione del Tabacco

POLITICHE E POSITION PAPER IN AMBITO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

POLICY ORGANIZZAZIONE DELLA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN BNL

Organizzazione e integrazione della CSR nei processi e nelle funzioni di business

POLITICA DIRITTI UMANI

Rispetto dei diritti umani in tutte le attività e i rapporti con dipendenti, clienti e comunità

LISTE MONITORAGGIO ED ESCLUSIONE

Identificazione delle aziende che non rispettano gli standard socio-ambientale di Gruppo

GLI IMPEGNI DI BNL E DEL GRUPPO BNP PARIBAS VERSO L'AMBIENTE

Definizione di impegni per la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico

BNP PARIBAS E BNL A FAVORE DELLA PROTEZIONE DEGLI OCEANI

Finanziamento attività sensibili alla biodiversità ambientale e oceanica

POLITICA E STRATEGIA DI CONTATTO CON LE ONG

Gestione delle relazioni con le ONG attraverso rigorosi processi interni



INTEGRITÀ E ETICA NELLA CONDOTTA AZIENDALE

Codice di Condotta

Il Codice di Condotta di BNP Paribas, pubblicato nel 2016 e arricchito nel 2022, è tradotto in 20 lingue e pubblicato sui siti web pubblici. Esso copre i seguenti temi:

- interesse dei clienti;
- sicurezza finanziaria;
- integrità dei mercati;
- conflitti di interesse;
- etica professionale;
- rispetto dei colleghi;
- protezione del Gruppo;
- impegno nella società;
- lotta contro la corruzione e il traffico di influenze.

Sicurezza, rischi informatici e dati personali

Il contesto di forte interconnessione della Banca con l'ecosistema digitale (clienti, fornitori, partner, etc.) e gli scenari di rischio emergenti richiedono un monitoraggio security continuo ed un'evoluzione dei presidi di sicurezza informatica a tutela dei dati e dei servizi erogati. Per questo, nel 2022 è proseguito il miglioramento della postura di sicurezza della Banca nell'ambito del programma di Cyber Security (NIST Cyber Security Program).

Nel corso del 2022 non è stata presentata alcuna denuncia comprovata riguardante le violazioni della privacy dei clienti, registrando un piccolo miglioramento rispetto al dato dell'anno precedente (1 denuncia nel 2021), mentre, nello stesso anno, sono stati accertati 6 casi di perdita o furto di dati di clienti (*Data Breach*), dato in linea con il 2021 per cui sono state registrate 5 casistiche. Inoltre, 4 delle 6 violazioni registrate nel 2022 non hanno comportato un elevato rischio per i diritti e le libertà degli interessati e pertanto non è stato necessario procedere con la notifica all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali né ai soggetti interessati.

Infine, in merito alle richieste della clientela in tema di protezione dei dati personali, nel 2022 sono pervenute 39 segnalazioni (38 nel 2021) per presunti eventi di non conformità. Nel corso dell'anno non sono pervenute richieste da parte del Garante per la Protezione dei Dati Personali, contrariamente a quanto registrato nel 2021.

Dispositivo di Allerta Etico

Nel corso del 2022 l'azione di rafforzamento del Dispositivo di Allerta Etico è progredita ulteriormente mediante la messa a regime dei controlli di primo livello e la loro estensione a tutte le Società del Gruppo BNP Paribas in Italia facenti riferimento alla Capogruppo BNL e mediante l'aggiornamento, nella loro nuova stesura, di quelli di secondo livello, già esistenti ed eseguiti dalla Direzione Compliance, coerentemente,

tra l'altro, con la legge francese n° 2016-1691 del 9/12/2016 sulla «trasparenza, la lotta alla corruzione e la modernizzazione dell'economia» (Legge "Sapin II").

In particolare, poiché questa legge prevede che il contrasto alla corruzione sia garantito mediante l'adozione di specifici e articolati programmi allo scopo definiti, il dispositivo di allerta etico viene espressamente previsto da questi ultimi, in quanto risponde all'esigenza di consentire ai dipendenti di segnalare eventuali episodi di corruzione.

In coerenza con il principio della riservatezza dei dati personali, è stata ulteriormente consolidata l'attività di identificazione dei Whistleblowing Specialist, figure specialistiche deputate alle attività di indagine all'interno delle Direzioni/Divisioni della Banca, nel rispetto di uno specifico impegno alla riservatezza appositamente sottoscritto. Nel corso dell'anno, inoltre, sono state condotte le consuete attività di sensibilizzazione circa la presenza e le modalità di accesso al Dispositivo di Allerta etico.

Si segnala, infine, che un servizio dedicato di Whistleblowing è previsto nel caso di violazione della Policy Diversity, oltre alla presenza di un apposito canale di segnalazione dedicato alla denuncia di violazioni relative alle Sanzioni Finanziarie e agli Embarghi.

Nel corso del 2022, coerentemente con la maggiore robustezza che ha assunto il Dispositivo

e coerentemente con le specifiche azioni di sensibilizzazioni condotte e rivolte verso tutta la popolazione aziendale, sono pervenute quattordici segnalazioni di violazioni, di cui una valutata non ammissibile e una "abbandonata" su specifica volontà del segnalante: delle dodici segnalazioni considerate ammissibili, due avevano ad oggetto principalmente la violazione dei processi operativi, quattro la violazione del Codice di Condotta di Gruppo e sei principalmente delle presunte frodi, ambito comunque sempre sostanzialmente riconducibile ad una violazione del Codice di Condotta.

Programma anticorruzione

Il 2022 ha visto l'implementazione del piano di rafforzamento del Dispositivo aziendale di contrasto alla corruzione e al traffico d'influenze illecito. In particolare, l'annuale esercizio di "Risk Assessment" è stato completato seguendo la nuova metodologia di Gruppo che prevede uno speciale focus di analisi sulle situazioni operative maggiormente a rischio, i c.d. "scenari di corruzione". Per la prima volta, inoltre, sono stati eseguiti con esito positivo specifici controlli diretti alla verifica dell'efficacia del Dispositivo anti-corruzione sin qui implementato: tali controlli saranno ripetuti anche nel corso del 2023 in attesa della definizione di un più generale Framework di Controllo di Gruppo dedicato al contrasto della corruzione.

* Policy in tema di Integrità dei Mercati: Policy n. 19/2020 e ss.mm.ii.; Policy n. 34/2018 e ss.mm.ii.; Policy 36/2018 e ss.mm.ii.; Policy n. 17/2018 e ss.mm.ii.; Policy n. 15/2018 e ss.mm.ii.; Policy n. 9/2016 e ss.mm.ii.; Policy n. 22/2018 e ss.mm.ii.; Circolare n. 31/2021 e ss.mm.ii.; Circolare n. 13/2019 e ss.mm.ii.; Circolare n.67/2016 e ss.mm.ii.; Policy in tema di Etica professionale: Policy 24/2014 e ss.mm.ii.; Policy 17/2017 e ss.mm.ii.; Policy 19/2014 e ss.mm.ii.; Policy 5/2015 e ss.mm.ii.; PoL_003/2019 e ss.mm.ii.; Cir_037/2019 e ss.mm.ii.; Cir_075/2016 e ss.mm.ii.; PoL_006/2021 e ss.mm.ii.; Policy 15/2021 e ss.mm.ii.. Policy in tema di protezione interessi Clientela: Policy n.20/2014.

Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori di BNP Paribas sono tenuti a rispettare il dispositivo normativo* ed il Codice di Condotta di BNP Paribas, i cui principi richiamano regole comportamentali anche per la prevenzione e la gestione delle situazioni di conflitto d'interesse (potenziali ed effettivi).

Nell'ambito delle azioni e delle iniziative per prevenire l'insorgere di conflitti d'interesse e proteggere clienti, collaboratori e qualunque altra controparte, la Banca provvede costantemente a:

- definire ed aggiornare policy e procedure volte a prevenire, identificare, gestire e comunicare i conflitti di interesse;
- implementare e mantenere sistemi e controlli per la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse;
- istituire misure organizzative ed operative efficaci introducendo regole specifiche in materia di:
 - a) operazioni personali che i collaboratori possono effettuare in strumenti finanziari,
 - b) gestione e - ove necessario - attraversamento delle barriere informative,
 - c) gestione delle informazioni privilegiate (Material Non Public Information),
 - d) possibili conflitti di interesse e/o rischi reputazionali connessi alle attività esterne eventualmente svolte dai Collaboratori a titolo personale;

- prevedere la disclosure sui conflitti di interesse, in caso di situazioni di conflitto potenzialmente pregiudizievoli nei confronti dei clienti secondo le modalità previste dalla normativa di riferimento;
- definire programmi di sensibilizzazione e formazione per i collaboratori in materia di conflitti di interesse.

Nel Compendio in materia di gestione dei conflitti di interesse nella prestazione dei servizi e attività di investimento (cd. Versione analitica Conflict Policy), la Banca ha recepito le modifiche apportate dai Regolamenti (UE) 2021/ 1253 e (UE) 2021/ 1257 integrando le preferenze di sostenibilità nella disciplina dei conflitti di interesse e assicurando piena coerenza il dispositivo di gestione dei conflitti di interesse adottato dalla Banca.

Sicurezza Finanziaria: antiriciclaggio e antiterrorismo

In BNL, per prevenire il rischio di attività criminali e terroristiche, vengono applicate politiche specifiche, presidi di controllo interno, procedure per la valutazione del rischio di riciclaggio, del finanziamento del terrorismo e di violazione degli embarghi.

Nell'ambito delle attività di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo nel 2022 sono state svolte opportune verifiche sull'operatività della clientela.

Nell'ambito delle attività di revisione interna condotte da Inspection Générale - Hub Italy, anche nel 2022 sono state svolte verifiche in materia di antiriciclaggio

per valutare la conformità dei processi operativi agiti alle normative di riferimento, sia esterne che interne.

Business Continuity

Allo scopo di ridurre ad un livello ritenuto accettabile i danni conseguenti ad eventi che, direttamente o indirettamente possono colpire la Banca, BNL ha sviluppato soluzioni necessarie a garantire la continuità operativa del proprio business attraverso lo studio, la progettazione, l'implementazione e la manutenzione di un Sistema di Gestione della Business Continuity. Un team dedicato e specializzato opera per implementare le soluzioni tese principalmente a:

- assicurare la continuità dei servizi ai clienti, garantendo la sicurezza dei dati e l'accesso alle operazioni essenziali in ogni momento o almeno entro i termini contrattuali, in conformità con i requisiti legali e regolamentari;
- proteggere e salvaguardare le attività della Banca ed i processi associati, assicurando la sicurezza delle attività critiche;
- promuovere la resilienza, pianificando lo svolgimento delle attività fino al livello operativo, in altro luogo o in modo differente oppure degradato durante la risoluzione dell'evento, e anticipando quelle nuove attività che possano permettere di adattarsi ad un rischio;
- soddisfare i requisiti di vigilanza che richiedono di garantire, in corrispondenza dei rispettivi livelli di

rischio, adeguati livelli di continuità operativa, attraverso la predisposizione dei piani di continuità operativa da attivare per la gestione delle situazioni di crisi.

L'esperienza acquisita anche durante l'emergenza pandemica e l'attuale situazione derivante dal conflitto in Ucraina ha fornito un'ulteriore spinta al team di Business Continuity per consolidare il modello di Crisis Management di BNL, integrandolo con le istruzioni operative necessarie al contenimento del rischio derivante da minacce emergenti per garantire la continuità operativa dei processi critici aziendali.

Embarghi e armamenti

BNL si astiene da operazioni che coinvolgano persone o Paesi oggetto di sanzioni, adottate dalla UE o da altri Paesi o organismi Internazionali eseguendo, ad esempio, un filtraggio delle transazioni a priori in presenza di alert sanzioni. In merito alle esportazioni, importazioni e transito di materiali di armamento, sono consentite - previa opportuna valutazione della tipologia di merce e delle parti coinvolte nella transazione - operazioni con controparti nei paesi OCSE e con controparti governative quando al di fuori dei paesi OCSE.

Contenzioso

Gli argomenti di contenzioso più ricorrenti sono relativi alle contestazioni sull'applicazione degli interessi, sull'offerta dei servizi di investimento, sull'errata operatività e sulla negoziazione e/o il pagamento degli

assegni. La durata dei giudizi è di difficile previsione, circa 2/4 anni per i giudizi in primo grado e un anno per i procedimenti cautelari. A fine 2022 i giudizi con petitum determinato e rischio di esborso probabile sono 431 (426 a fine 2021) e sono fronteggiati da un fondo rischi di 122 milioni circa (110 milioni nel 2021).

Principi fiscali - imposte

Le decisioni sulle attività svolte dal Gruppo BNP Paribas e le scelte di localizzazione sono guidate dalla volontà di **rispondere ai bisogni dell'economia reale** e di **servire al meglio i clienti**, e non da valutazioni di carattere fiscale. BNP Paribas evita tuttavia di localizzarsi in Stati o territori considerati come non cooperativi con la Francia, l'Unione Europea o l'OCSE e in tutte le giurisdizioni in cui opera il Gruppo garantisce il rispetto delle norme fiscali previste da trattati, leggi e regolamenti, nonché il pagamento di imposte di qualsiasi natura.

La struttura Tax Function Italy (TFI) opera in stretto coordinamento con l'omologa funzione di Capogruppo, secondo un modello organizzativo che prevede una linea di riporto funzionale del Responsabile "Tax Function Italy" al Global Head of Group Tax Department di BNP Paribas S.A..

La TFI si conforma alla strategia fiscale del Gruppo, i cui principi fondamentali sono sintetizzati di seguito:

1. piena compliance fiscale per ciascuna attività della Banca e del Gruppo, incentrata al rispetto della responsabilità economica, sociale, civica e ambientale;

2. applicazione dei principi OCSE nei rapporti transnazionali con entità del Gruppo e soggetti terzi;
3. rispetto della normativa fiscale nei rapporti con i clienti e i fornitori;
4. corretta applicazione dei Trattati contro le doppie imposizioni in materia fiscale nelle operazioni che vedono coinvolti la Banca o i clienti;
5. adozione di un sistema di controllo sul rispetto dei principi emanati dalla Funzione fiscale in Italia in stretta collaborazione con le Funzioni aziendali di controllo di II livello (Finance, Compliance e RISK ORC).

In caso di tematiche particolarmente sensibili o complesse, è prevista la sottoposizione della fattispecie al Tax Coordination Committee al quale partecipano, oltre alla funzione fiscale locale, Group Tax Department e Group Finance, nonché la funzione Compliance di Gruppo.

Per le attività di presidio del rischio fiscale, TFI assicura l'adozione da parte della Banca di un adeguato **dispositivo di controllo interno**, in linea con i requisiti della Capogruppo e della normativa vigente, anche attraverso un apposito Piano dei Controlli, redatto sul modello dell'omologo documento di Group Tax Department.

Inoltre, è stato implementato un modello di controllo sui processi aventi rilevanza fiscale, come definito nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni (SCI) di BNL, nel quale la Funzione fiscale opera in stretta collaborazione con le Funzioni aziendali di controllo di

II livello (Finance, Compliance e RISK ORC).

L'identificazione dei rischi fiscali connessi al business della Banca e il loro presidio sono attuati attraverso le seguenti attività, tutte facente parte della mission della TFI:

1. partecipazione al processo di validazione dei nuovi Prodotti, delle attività/transazioni eccezionali, suggerendo, ove necessario, apposite azioni a mitigazione dei rischi fiscali;
2. analisi e verifica della corretta gestione della fiscalità in relazione a operazioni straordinarie e di riorganizzazione societaria;
3. definizione delle linee guida relative ai requisiti locali della documentazione transfer pricing e supervisione della predisposizione della documentazione necessaria;
4. assistenza e consulenza agli Organi e al Vertice della Banca, alle strutture centrali e di rete per tutte

le tematiche di natura fiscale relative all'attività e all'operatività posta in essere.

TFI è responsabile dell'individuazione delle novità della normativa italiana e internazionale nonché dei nuovi orientamenti interpretativi che riguardano la propria area di competenza e della loro diffusione aziendale attraverso:

- il processo di veglia regolamentare;
- l'invio di specifiche comunicazioni alle strutture della Banca sulle quali impattano le novità introdotte;
- l'organizzazione di seminari e sessioni formative di aggiornamento.

BNL rientra nella categoria dei c.d. "grandi contribuenti" in virtù della sua rilevanza economico-fiscale; per questo è sottoposta a una vigilanza specifica e i rapporti con l'Amministrazione finanziaria sono gestiti da TFI in conformità alle Policy.



SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

L'obiettivo del Gruppo BNP Paribas e di BNL è quello di diventare la Banca più consigliata dai dipendenti e dai clienti perché capace di sostenere realmente lo sviluppo della comunità presente e futura. Per questo, dal 2017 il programma Client & Employee Advocacy ha adottato la metodologia Net Promoter Score (NPS) per misurare il livello di propensione a raccomandare la Banca.

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

- L'Inner Loop prevede il ricontatto entro le 48 ore dei clienti detrattori (giudizio 0-6) ed entro 7gg per i clienti neutrali (giudizio 7-8) e promotori (giudizio 9-10)
- L'Outer Loop prevede l'analisi delle problematiche rilevate dai clienti intervistati e l'implementazione di soluzioni strutturali

Nel 2022 la metodologia NPS implementata in BNL ha permesso di:

- **intervistare** oltre 1 milione di clienti Individuals, Small Business, Private, Imprese, Corporate e Life Banker;
- **raccogliere** circa 100mila verbatim dei clienti;
- **ricontattare** circa 22mila clienti per approfondire le valutazioni espresse;
- **coinvolgere** circa 5mila dipendenti per l'attività di ricontatto dei clienti.

Il dato NPS complessivo relativo alle survey relazionali effettuate nel corso del 2022 è in linea con il 2021 grazie al valore positivo che i clienti assegnano alla relazione

con i loro consulenti ed alla capacità della Banca, in termini di prodotti e servizi offerti, di accompagnare sempre più i clienti nel loro percorso di vita.

In base alle rilevazioni benchmark, che il Gruppo BNP Paribas effettua annualmente e che consentono di valutare la Banca nel proprio posizionamento strategico rispetto ai competitors nei singoli target di clientela e nei singoli Paesi, BNL si conferma sopra la media di Mercato nei segmenti Retail, Corporate e SME, in linea con il mercato di riferimento nel Private e sotto la media di Mercato solo nel segmento Business.

A partire da quest'anno, inoltre, BNL ha iniziato il monitoraggio della soddisfazione dei clienti sui temi della sostenibilità. I risultati del 2022, rilevati nelle singole surveys Benchmark, affermano che i clienti BNL sono molto attenti a questi temi e considerano BNL in linea con le proprie aspettative sui temi della sostenibilità e spesso al di sopra dei propri competitors.

Contestazioni

Nel 2022 sono stati ricevuti 12.126 eventi di contestazione, con un aumento del 10% rispetto allo scorso anno.

L'aumento è stato registrato soprattutto sui conti correnti e servizi collegati (+20% circa) e sulla monetica (+25%). L'analisi delle cause radice evidenzia: la recrudescenza del fenomeno delle frodi cyber, perpetrate soprattutto tramite bonifici on line, e sulla monetica; ritardi nella definizione

delle successioni, con un processo complesso in fase di revisione end to end, e nell'estinzione dei conti correnti; lamentele legate all'operatività di alcuni processi di compliance (verso la Russia, chiusura di rapporti d'ufficio); problematiche riscontrate nell'operatività sugli ATM e sulle app.

I reclami sui finanziamenti, seppur in riduzione rispetto allo scorso anno (-6%), sono stati interessati dalle problematiche legate alla cessione dei crediti di imposta sui bonus edilizi.

La semplificazione del processo di raccolta e la creazione di un focal point per la gestione delle richieste di copia documentazione/contratti, continua a produrre benefici in termini di riduzione dei reclami correlati, riscontrabile per lo più in ambito finanziamenti e conti correnti (nel complesso -20%).

In ambito intermediazione finanziaria e polizze ramo vita, l'aumento del 7% è legato rispettivamente a ritardi nell'estinzione di depositi titoli e nella liquidazione dei sinistri, e in generale all'operatività post vendita.

Ripartizione contestazioni per prodotto - BNL Retail e Corporate

	2021		2022		Variazione%
	N.	%	N.	%	
CC/DR e servizi correlati	5.232	48%	6.211	51%	18%
Monetica	1397	13%	1.753	14%	25%
Finanziamenti	3.294	30%	3.110	26%	-6%
Intermediazione finanziaria e polizze ramo vita	607	5%	652	5%	7%
Altro	463	4%	400	3%	-15%
TOTALE	10.993	100%	12.126	100%	10%



PRODOTTI E SERVIZI A IMPATTO POSITIVO

Investimenti socialmente Responsabili (SRI)

Gli investimenti socialmente responsabili, sono una forma di investimento che, insieme alla ricerca di performance finanziaria, mirano a generare un valore aggiunto sociale e ambientale. La gestione SRI, infatti, integra sistematicamente criteri ambientali, sociali e di governance societaria (ESG Environmental, Social and Governance) nella valutazione e selezione dei titoli. BNP Paribas Asset Management, la fabbrica prodotti di BNP Paribas, tiene conto dei criteri ESG nelle decisioni di investimento attinenti all'intera gamma di fondi e gestione attiva. Le strategie SRI di BNP Paribas si dividono principalmente in due grandi gruppi: **best-inclass**, che privilegiano i migliori emittenti in termini di pratiche ambientali, sociali e di buona governance societaria, e **tematiche**, che consentono di investire in società le cui attività sono legate a specifici temi sociali e ambientali. Oltre ai criteri ESG, vengono applicate politiche settoriali per selezionare ed escludere gli investimenti in alcuni settori sensibili (olio di palma, agricoltura, armamenti, carbone, tabacco, gas e petrolio da fonti non convenzionali). Anche il Fondo Pensioni della Banca è da sempre orientato alla sostenibilità degli investimenti e alle tematiche ESG ed opera con un approccio attivo nell'individuazione dell'universo delle società che, rispettando i criteri ESG, possono essere oggetto di investimento da parte del Fondo. Il team di sustainability research di BNP Paribas Asset Management, in qualità di advisor, fornisce al Fondo Pensioni una lista di società investibili all'interno degli indici di benchmark di riferimento.

In BNL gli investimenti sostenibili vengono determinati sulla base della classificazione SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) dei prodotti finanziari (includendo quindi fondi ed ETF (Exchange Traded Fund classificati come art 8 e art 9) e al rating di sostenibilità proprietario di BNP Paribas Wealth Management (includendo i titoli e prodotti finanziari che hanno un rating da 5 a 10, in una scala che va da 0 a 10). In particolare, il rating proprietario su azioni ed obbligazioni si basa sugli scoring ESG calcolati dagli analisti di BNPP AM che analizzano l'integrazione dei principi dello sviluppo sostenibile nelle attività delle imprese, la qualità del governo societario, le potenziali controversie. Il rating su fondi ed ETF si basa invece su una due diligence costituita da un questionario con oltre 100 domande che analizzano il processo di investimento di ogni asset manager.



Sustainable Linked Loans

Il sustainable linked loan prevede condizioni legate a precisi indicatori di sostenibilità, con impatti positivi in campo ambientale e sociale, al raggiungimento dei quali il prestito diventa maggiormente competitivo per l'azienda. In BNL una versione semplificata del Sustainable Linked Loan è stata proposta anche ad aziende medie e piccole secondo un rigoroso framework interno denominato Positive Loan.

I target raggiunti ad esempio con i clienti hanno consentito di rendere più green i processi produttivi (riduzione emissioni CO₂ e de-carbonizzazione, maggiore utilizzo di energie rinnovabili, riciclo rifiuti, riutilizzo materiali, etc.), ma anche di elevare il livello di "benessere" dei dipendenti, implementando protocolli di sicurezza e salute, fino a programmi di nuove assunzioni, per lo più tra i giovani.

Certificates

BNL e BNP Paribas, nel costruire la propria offerta di investimenti sostenibili e responsabili, si pongono l'obiettivo di creare nuove soluzioni e partnership che possano avere un impatto positivo su grandi tematiche come il clima, la lotta alla desertificazione, la tutela degli ecosistemi. Di seguito tre attività commerciali ad impatto ambientale e sociale positivo legate alla vendita dei Certificates:

1. Reforest'Action

Nel 2022 BNL ha confermato il suo sostegno a Reforest'Action, B Corp e impresa sociale. Per ogni 1.000 € raccolti in certificates viene piantato un albero sul territorio italiano.

245.485 ALBERI PIANTATI NEL 2022
oltre 1 milioni di alberi dal 2019

2. Fondazione Tara Ocean

BNP Paribas collabora con la Fondazione TARA Ocean, la prima Fondazione dedicata agli Oceani e osservatore speciale delle Nazioni Unite. Ogni 1.000 € investiti, 2 di essi sono donati alla Fondazione con l'obiettivo di studiare e proteggere gli Oceani per preservare il clima e la vita sulla Terra.

118 MILA € DONATI NEL 2022

3. Fondazione Telethon

Nel 2022, BNL CIB ha previsto 4 collocamenti di Certificate a sostegno della Fondazione Telethon dove per ogni 100 € investiti dai clienti, BNL e BNP Paribas hanno effettuato una donazione di 20 centesimi.

795 MILA € DONATI NEL 2022

Offerta prodotti e servizi sostenibili

Mutuo Classe Energetica A o B

Per sostenere le famiglie che richiedono un mutuo per una casa di classe energetica A o B, viene offerto un anno gratuito di protezione casa e famiglia.

Prestiti BNL Green Auto

Finanziamento dedicato all'acquisto di un'auto elettrica o ibrida con tasso fisso agevolato. È possibile sostenere il 100% delle spese dell'acquisto con zero spese di istruttoria e con una durata fino a 120 mesi.

Prestiti BNL Green Casa

Finanziamento dedicato all'efficientamento energetico dell'abitazione con zero spese di istruttoria, importo massimo di 100 mila € e durata fino a 120 mesi.

BNL Abito

Ecosistema in cui trovare risposte e soluzioni alle esigenze legate all'acquisto, vendita, ristrutturazione e efficientamento dell'abitazione. BNL Abito ha ricevuto per questo prodotto il Premio nazionale per l'innovazione "Premio dei Prremi".

Mutuo Giovani

Dedicato ai giovani che non abbiano compiuto 36 anni, per l'acquisto della prima casa con tasso e spese di istruttoria agevolati.

Prestito BNL GIOVANI

Finanziamento dedicato ai giovani con meno di 36 anni per affrontare le piccole e grandi spese legate alla casa e alla famiglia, dalla ristrutturazione all'acquisto dell'arredo fino alle spese matrimoniali, per un importo massimo di 100 mila € rimborsabili con tasso agevolato fino a 10 anni.

BNL Futuriamo

Prestito dedicato ai giovani e a coloro che desiderano investire nell'alta formazione e nel loro futuro, per sostenere le spese legate ai percorsi formativi universitari, post lauream, Master e MBA. Il prestito è a tasso fisso particolarmente agevolato e consente di finanziare fino a 70 mila €, rimborsabili fino a 10 anni, con la possibilità di posticipare il rimborso del capitale fino a 36 mesi dall'erogazione.



BNL Scuola Più

Prestito dedicato ai giovani per finanziare qualsiasi corso di studio e di lingua (inclusa la LIS), i libri di testo e anche l'acquisto di un PC. Il prestito a tasso fisso agevolato, consente di finanziare da 500 € a 5 mila €, con rimborso rateizzabile fino a 24 mesi.

BNL W lo Sport

Prestito a condizioni vantaggiose per l'acquisto di attrezzatura sportiva, l'iscrizione ai corsi di qualsiasi sport e l'abbonamento alla palestra o al circolo sportivo, che consente di finanziare da 500 € a 5 mila €, con rimborso rateizzabile fino a 24 mesi.

BNL Nuovi Nati

Prestito per i neogenitori, con condizioni agevolate fino a 10 mila € e rimborso rateizzabile fino a 7 anni, utilizzabile per qualsiasi tipo di spesa.

BNL Adottami

Prestito rivolto alle coppie che vogliono adottare un bambino per aiutarle a sostenere con maggiore serenità le spese connesse alla procedura di adozione internazionale, sino a 30 mila € rimborsabili in 10 anni ad un tasso agevolato.

Prestito BNL Solidarietà

Finanziamento a condizioni agevolate dedicato alla clientela residente in zone colpite da eventi calamitosi per un importo massimo di 100 mila € con durata fino

a 120 mesi con la possibilità di posticipare il rimborso del capitale fino a 12 mesi dall'erogazione.

BNL Futuro Pensione

Prestito dedicato a coloro che desiderano riscattare la laurea in un'unica soluzione per andare in pensione con qualche anno di anticipo, o per sostenere - in caso di disoccupazione - il versamento degli ultimi 36 mesi di Contributi Volontari mancanti al raggiungimento dei requisiti della pensione anticipata o di vecchiaia. Il prestito consente di finanziare fino a 70 mila €, rimborsabili fino a 10 anni, con la possibilità di posticipare il rimborso del capitale fino a 36 mesi dall'erogazione, ad un tasso particolarmente agevolato.

Artigiancassa - Fondo rotativo per il piccolo credito

Per sostenere l'accesso al credito delle micro piccole e medie imprese Artigiancassa, insieme alla Regione Lazio, ha proseguito la propria attività sul FRPC - Fondo Rotativo Piccolo Credito. In particolare, il FRPC è volto a fornire una tempestiva risposta alle PMI, con esigenze finanziarie di minore importo, minimizzando i costi, i tempi, la complessità del processo di istruttoria e di erogazione. Il FRPC sostiene la concessione diretta di prestiti a imprese già costituite e con storia finanziaria, con difficoltà nell'accesso al credito legate ai fabbisogni di entità contenuta.

Artigiancassa - Servizio di advisory agevolato

Per sostenere i progetti a valere sul bando PNRR gestito da Invitalia rivolto allo "Sviluppo e Ampliamento d'Imprese Femminili", e quelli relativi al bando "Sostegno alle imprese femminili" della Regione Lazio e della Regione Calabria, Artigiancassa ha svolto attività di advisory, assistendo 384 imprese femminili nell'accesso ai bandi. L'advisor supporta il cliente in tutte le fasi: dalla presentazione della richiesta fino alla rendicontazione delle spese ad Invitalia necessaria per l'erogazione dei contributi.

Nello specifico, gli interventi proposti riguardano l'avviamento di nuove imprese o l'ampliamento di imprese già esistenti, favorendo l'imprenditorialità femminile in qualsiasi ambito economico.

384 IMPRESE FEMMINILI SOSTENUTE
NELL'ACCESSO AI BANDI PNRR

Servizio sordi

Per prima in Italia BNL ha attivato nel 2019 il "Servizio Clienti Sordi" per garantire la piena inclusione di dipendenti e clienti sordi. Grazie alla tecnologia a distanza, i consulenti possono fornire nella lingua dei segni la migliore consulenza ai clienti sordi rendendo ancora più accessibili e inclusivi i servizi bancari.

220 CLIENTI GESTITI TRAMITE TEAMS O VIA E-MAIL

Imprenditoria sociale

Dal 2013 BNL sostiene il progetto di Gruppo "Social Entrepreneurship", per accrescere il proprio impegno in quest'ambito. BNL aderisce alla Convenzione ABI MISE-CDP Spa che consente di richiedere un finanziamento agevolato per realizzare progetti ad impatto socio-ambientale. Nel 2022 BNL e BNP Paribas sono state partner del Global Social Business Summit di Torino, conferenza internazionale organizzata da Grammen Creative Lab e Yunus Centre in accordo con Professor Muhammad Yunus, fondatore della Grameen Bank e premio Nobel per la pace nel 2006, con l'obiettivo di diffondere consapevolezza sul social business e sugli impatti positivi che genera.

127 MLN DI € EROGATI NEL 2022

Social Loan per Fondazione Progetto Arca

BNL BNP Paribas ha realizzato il primo social linked loan, da 3 milioni di € a favore della Fondazione Progetto Arca che opera per portare un aiuto concreto a persone che si trovano in stato di grave povertà ed emarginazione sociale. Il finanziamento servirà per dare ospitalità a chi è in situazioni di disagio sociale ed economico e non ha una casa e, in particolare, l'intervento è finalizzato all'acquisto e alla ristrutturazione efficiente di circa 40 unità abitative a Milano, per accogliere oltre 150 persone. Ciò rientra nell'ambito della strategia Housing

First della Fondazione Progetto Arca, che vede la casa come condizione essenziale e punto di partenza per un nuovo percorso di inclusione e di inserimento sociale. Il finanziamento è tecnicamente un "sustainability linked loan", le cui condizioni finanziarie migliorano ulteriormente sulla base di precisi parametri, stabiliti preventivamente e misurati costantemente e in modo indipendente. Per la prima volta, sono gli obiettivi di tipo sociali ad essere determinanti, oltre a quelli di sostenibilità ambientale, nel caso specifico di efficientamento energetico.

Acquisti sostenibili

BNL e il Gruppo BNP Paribas selezionano i fornitori tenendo in considerazione anche gli aspetti di responsabilità sociale e ambientale, il processo prevede di:

- considerare gli impegni di sostenibilità del Gruppo nelle azioni di procurement;
- garantire un equo trattamento dei fornitori, con particolare riferimento ai termini di pagamento;
- ridurre il reciproco rischio di dipendenza con i fornitori;
- tenere conto dei criteri ambientali e sociali nel processo di selezione dei fornitori.

Tutti i fornitori contattati per un'attività di acquisto devono rispondere al questionario CSR che valuta l'attenzione del fornitore agli aspetti di responsabilità sociale, ambientale ed acquisti sostenibili.



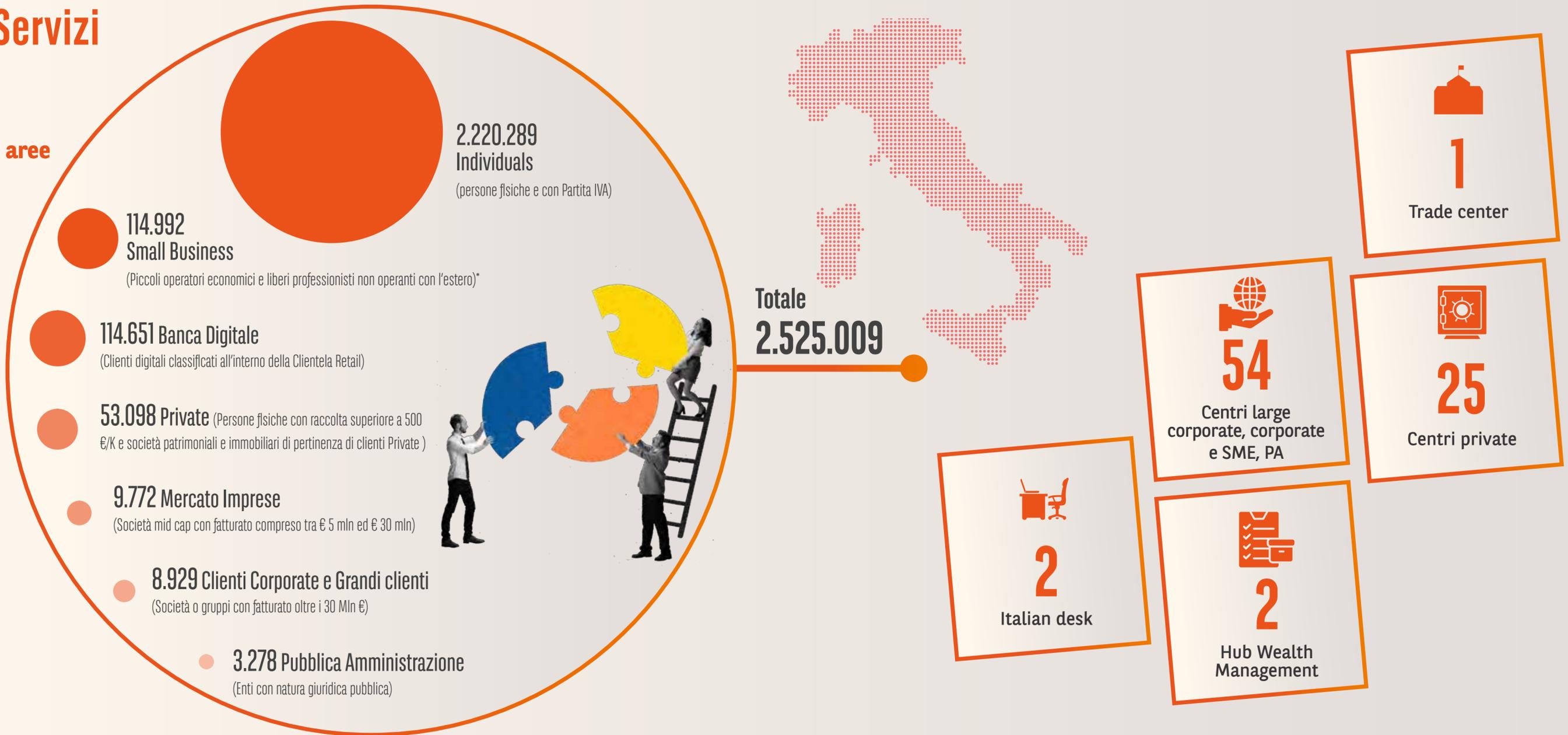
La valutazione effettuata in ambito CSR viene inserita nella griglia di valutazione tecnico economica con un peso percentuale di almeno il 5%.

Ogni fornitore deve inoltre accettare la Carta degli Acquisti Sostenibili, che enuncia i principi adottati dal Gruppo BNP Paribas.

BNL sta lavorando ad un progetto pilota per la valutazione dei fornitori secondo una metodologia che utilizza indici ESG per evidenziare i comportamenti delle società in ambito di politiche ambientali, sociali e di acquisti sostenibili.

Clienti e Servizi in BNL

Ripartizione dei clienti per aree di business



TRASFORMAZIONE DIGITALE

Trasformazione digitale e nuovi modelli di agenzia

La trasformazione della Rete BNL è iniziata nel 2013 con il lancio del modello Open ed è continuata attraverso la progressiva adozione di tre modelli dimensionali crescenti con i quali BNL ha dato discontinuità al suo modello di presenza territoriale trasformando l'agenzia in un perfetto "punto di sintesi" tra spazio fisico e digitale a disposizione di ogni tipologia di clientela.

Nel 2022 il percorso di trasformazione è continuato attraverso l'avvio di un nuovo programma di innovazione dei punti vendita che ha definito tre nuovi archetipi, nei quali il cliente è al centro, accolto subito e servito nello spazio più adeguato:

- **House of BNPP:** agenzie più grandi caratterizzate dalla presenza di tutti i mercati della Rete Unica (Individuals, Business, Private, SME e Corporate);
- **Community Hub:** agenzie medio grandi caratterizzate da una "zona eventi" con lo scopo di diventare punto di riferimento all'interno della comunità locale;
- **Relationship Hub:** agenzie più piccole e contraddistinte da un forte carattere consulenziale.

I nuovi archetipi focalizzano l'attenzione sull'accoglienza del cliente con l'obiettivo di fornire un primo supporto per operazioni semplici, ovvero, ove necessario, indirizzandolo verso le figure professionali di agenzia più adeguate alla risoluzione delle esigenze. L'obiettivo è anche fertilizzare l'educazione digitale della clientela

accompagnandola verso l'utilizzo in autonomia degli strumenti messi a disposizione dalla Banca.

Le nuove agenzie sono principalmente "paperless" (firma grafometrica, documenti digitalizzati, ecc.) e la comunicazione è gestita completamente in digitale (i.e. digital signage) in linea con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale perseguiti dal Gruppo.

I nuovi archetipi sono, inoltre, dotati dell'app Ufirst che consente la gestione della coda per i servizi di cassa in digitale mediante la prenotazione da remoto degli appuntamenti.

A Dicembre 2022 le Agenzie BNL sono 659 di cui 44 già trasformate nei formati innovativi sopracitati (c.a. 40% del totale).

Robotica

Il progetto di automazione dei processi, attivo dal 2017, è stato integrato nella Direzione IT nel 2020. Si tratta di un software che replica le azioni altrimenti svolte da un operatore umano, con particolare riferimento a quelle ripetitive, time consuming e manuali. Attualmente in BNL l'automazione è a supporto di molte direzioni, compresa la Rete. A distanza di 5 anni dall'avvio del progetto, la soluzione risulta allineata alle esigenze di rapidità, versatilità e flessibilità e oggi vanta più di 150 processi automatizzati, con circa 15.000 operazioni al giorno, 7 giorni su 7. Dal 2020 è stato lanciato un percorso di industrializzazione del modello di gestione dei robot che vedrà la piena realizzazione alla fine del 2023. Nel 2022 sono stati impiegati 164 robot.

15.000 OPERAZIONI
AUTOMATIZZATE
AL GIORNO,
7 GIORNI SU 7

150
processi
automatizzati



Startup & Open Innovation

BNL è parte attiva dell'ecosistema Startup, attraverso consolidate relazioni e accordi con operatori nazionali ed internazionali specializzati (Acceleratori, Incubatori e Innovation Hub etc.).

In particolare BNL ha siglato durante il 2021 una partnership con "Fin + Tech" l'acceleratore fintech e insurtech della Rete Nazionale Acceleratori CDP, che ha avviato un programma triennale per Accelerare 16 startup all'anno (8 in ambito fintech e 8 insurtech), selezionate su criteri legati al potenziale di crescita ed alla capacità di indirizzare le principali sfide dell'innovazione delle aziende del settore bancario e assicurativo.

Proseguono anche le iniziative di Open Innovation in collaborazione con **LVenture Group - Luiss Enlabs** a sostegno della diffusione della cultura dell'innovazione, attraverso il co-working di personale BNL con Startupper ed esperti dell'Ecosistema Startup per favorire mind-set innovativi e nuovi approcci per lo sviluppo dei progetti banca.

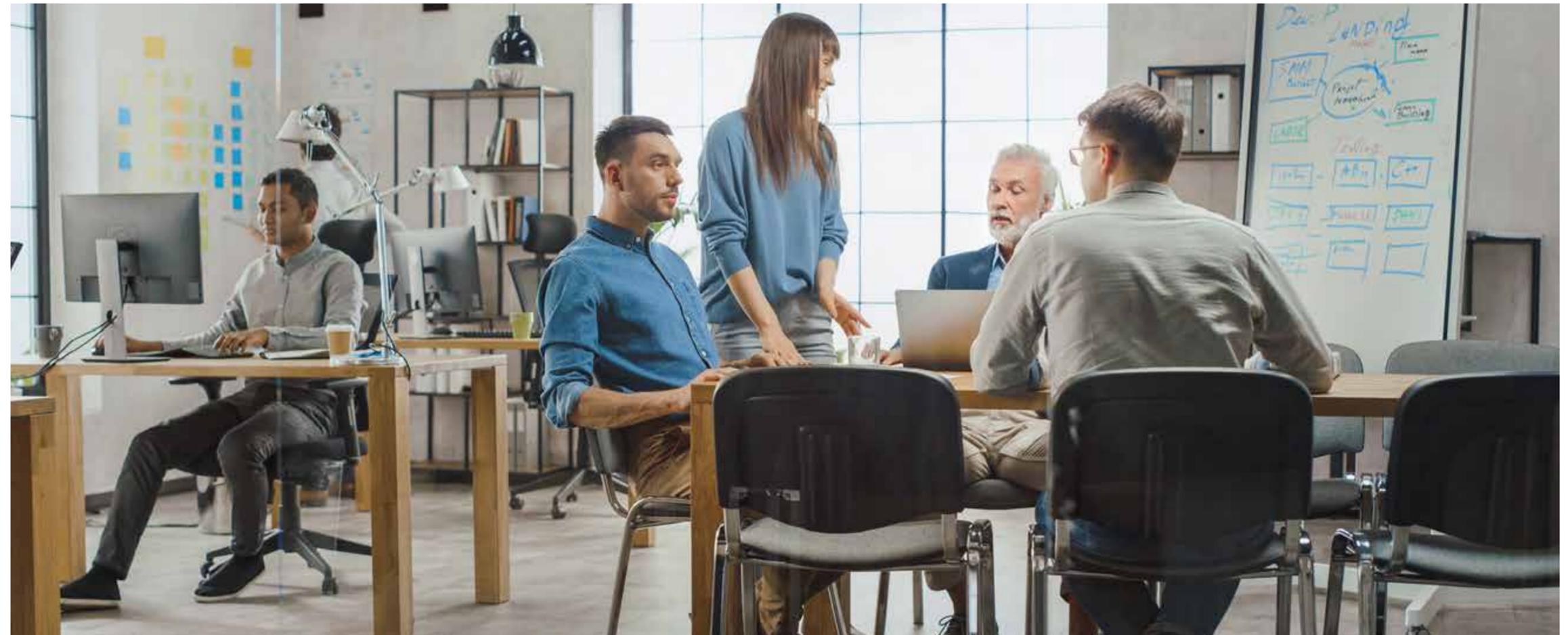
Continua lo scouting di aziende che facilitino l'adozione di soluzioni innovative per i clienti e dipendenti con l'obiettivo di essere più semplici e comodi per loro. Nell'ultimo anno BNL ha attivato in via sperimentale una soluzione che permette di combinare Blockchain e SPID per abilitare i clienti a sottoscrivere da remoto e in modalità dematerializzata documenti necessari alla gestione dei prodotti e servizi. Grazie a questa soluzione, i

clienti hanno potuto risparmiare in media 1 ora di trasporto da/per la filiale oltre a risparmiare carta.

Artigiancassa - Accordi di Innovazione "Scienze della vita": per sostenere i progetti di ricerca e sviluppo, realizzati nell'ambito degli accordi per l'innovazione sottoscritti dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy con le regioni, le province

autonome e le altre amministrazioni pubbliche interessate, Artigiancassa ha proseguito la propria attività nell'ambito del Fondo Crescita Sostenibile, di cui si è aggiudicata nuovamente la gestione come mandante nell'ambito del RTI. Nello specifico, gli interventi gestiti riguardano i settori applicativi della strategia nazionale di specializzazione intelligente,

che costituiscono gli assi portanti del tessuto produttivo del paese e relativi, tra gli altri ambiti, anche alle "Scienze della vita". Il Fondo è destinato al finanziamento di programmi di ricerca e sviluppo, con un impatto significativo in ambito nazionale sulla sostenibilità e sulla competitività dell'apparato produttivo nazionale.



DETERMINAZIONE E DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto economico direttamente generato dall'operatività di intermediazione e dai servizi resi **dalla BNL SpA** si è attestato a

2,2 MLD DI € ed è stato distribuito ai diversi stakeholder per

1,8 MLD DI € di cui 10 milioni (lo 0,4%) sono stati distribuiti a sostegno alla collettività, mediante la

partecipazione a iniziative di natura sociale, culturale, sportiva e scientifica, nonché a tutela dell'ambiente e del territorio.

Sotto l'aspetto metodologico, la redazione del prospetto sulla determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto è stata effettuata in accordo al processo di rendicontazione definito dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

Valore economico generato e distribuito (mln €)

	2021		2022	
Valore economico direttamente generato	2.060	100,0%	2.255	100,0%
Valore economico distribuito	1.730	84,0%	1.857	82,4%
Ai dipendenti*	868	42,1%	820	36,4%
Ai fornitori	523	25,4%	602	26,7%
Ai terzi	-	0,0%	-	0,0%
Agli azionisti	307	14,9%	388	17,2%
Al settore pubblico centrale e periferico	25	1,2%	37	1,6%
Alla collettività	8	0,4%	10	0,4%
Valore economico trattenuto	330	16,0%	398	17,6%

* Nel 2022 nonostante la diminuzione del valore distribuito al personale, derivante dalla riduzione di organico, in termini pro capite il costo medio è comunque aumentato. Le principali motivazioni sono determinate da incrementi del CCNL, automatismi retributivi e avanzamenti di carriera.

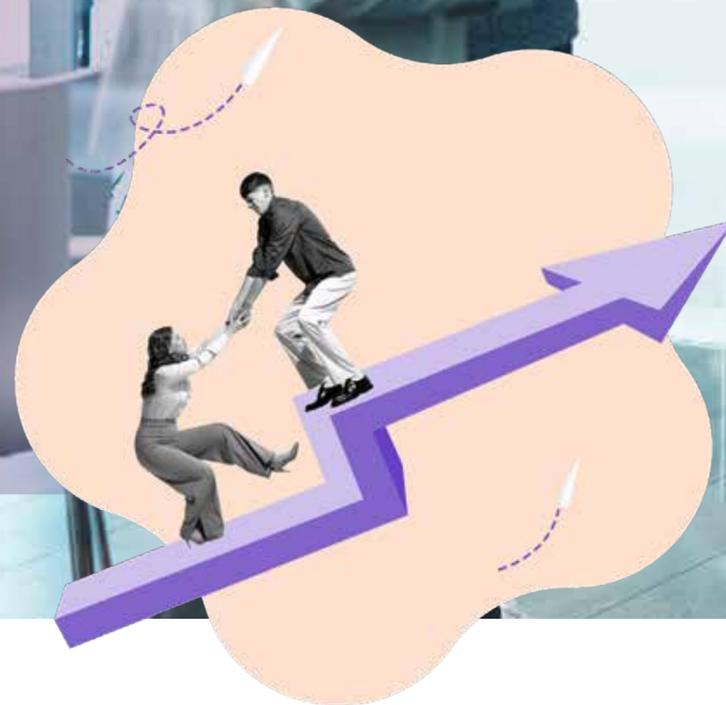
**1,8 MLD DI €
DISTRIBUITI
AI DIVERSI
STAKEHOLDER**

**10 mln €
a sostegno della
collettività**



RESPONSABILITÀ COME DATORE DI LAVORO

“ Favorire
lo sviluppo
delle nostre
persone



FAVORIRE LO SVILUPPO E L'IMPEGNO DELLE NOSTRE PERSONE

Per aumentare l'impatto sociale, economico ed ambientale e costruire un futuro collettivo, BNL lavora su tre aspetti: il **capitale umano**, investendo sullo sviluppo e sull'accrescimento delle competenze e del knowhow dei dipendenti, l'**employee experience**, costruendo un ambiente di lavoro sempre più agile e su misura per le persone, l'**inclusione**, valorizzando le unicità di tutte e tutti e incoraggiando comportamenti esemplari guidati dal rispetto e dalla non discriminazione. Per rispondere efficacemente alle sfide del contesto attuale, il Gruppo ha scelto il modello di lavoro *Agile*, con due sfide principali: l'appropriazione di nuovi metodi di lavoro e l'adozione di un nuovo modo di pensare attraverso alcuni valori fondamentali. Nel 2022, 10 entità CPBS (Commercial, Personal Banking & Services), tra cui BNL, hanno avviato una trasformazione *Agile* con circa 51 Tribes e 26 Centers of Expertises. In BNL nel 2022 sono presenti 8 Tribes e 5 CoEs.

Prevenire i rischi risorse umane

Tutti i dipendenti devono agire in conformità al Codice di Condotta. Nel processo di selezione la Banca tratta equamente i candidati, giudicando competenze e capacità assicurando pari opportunità. I dipendenti devono rifiutare ogni forma di discriminazione, vessazione e molestia nei confronti di altri dipendenti, clienti o di qualsiasi altra persona in relazione con il Gruppo BNP Paribas. La Banca considera la sicurezza sul posto di lavoro un punto di forza e ogni dipendente ha la responsabilità di favorirla e rispettare la policy di Gruppo.

Anche quest'anno, insieme ad altre 8 realtà europee di BNP Paribas, BNL ha ottenuto la certificazione "Azienda Top Employer 2023", raggiungendo un punteggio complessivo pari al 92% (+8% rispetto al benchmark*). In linea con il Gruppo, BNL si è distinta in particolare sulle tematiche di Formazione e sviluppo (+11% rispetto al benchmark*), Diversity&Inclusion (+10% rispetto al benchmark*), Well-being e Engagement (Entrambi +12% rispetto al benchmark*), mantenendo comunque positivo, o in linea, il confronto con il benchmark su tutte le aree indagate.

* Il benchmark fa riferimento alle 2.052 aziende certificate Top Employer 2023 nel mondo.



Policy Risorse Umane

Le politiche di Risorse Umane hanno l'obiettivo di prevenire il rischio di discriminazione o disparità di trattamento o molestie, e assicurare un ambiente di lavoro positivo dove tutti i collaboratori siano trattati con rispetto ed equità.

Alle già vigenti Policy sull'inclusione delle diversità, sui diritti umani, alla circolare sulle molestie sessuali, abbiamo aggiunto la Policy Rispetto, che poggia sui principi del nostro codice di condotta e che consente di gestire, con un processo strutturato che garantisce l'anonimato, eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti.



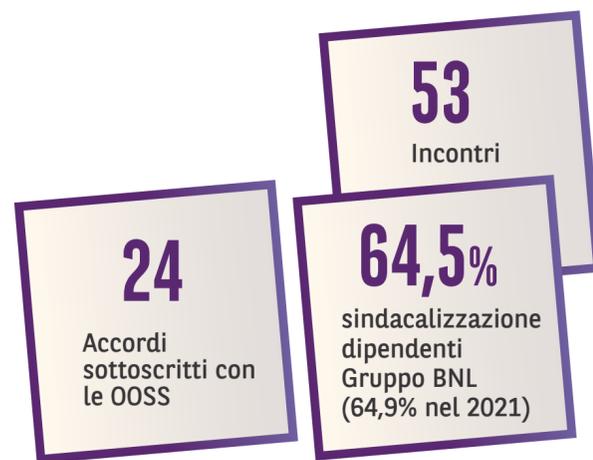
TUTELA DEL LAVORO

Relazioni Industriali

Il 2022 è stato caratterizzato dal Piano Industriale 2022-2025 definito in un contesto socio economico in evoluzione determinato da modalità di servizio più tecnologiche e rivolte ad una clientela sempre più esigente.

Al fine di rispondere in modo efficace a tali sollecitazioni, il presupposto base è stato quello di andare verso la cessione a società specializzate, totalmente dedicate alla fornitura di servizi rivolti al mondo del credito, di perimetri di attività individuate in una parte della Direzione Information Technology e della Direzione Produzione Assistenza Commerciale. Ciò ha comportato, conseguentemente, la necessità di avviare un serrato e complesso confronto con le Organizzazioni Sindacali previsto dalla normativa di legge in materia, che ha visto una forte contrapposizione tra le Parti.

Superata questa fase, le Parti hanno avviato un articolato percorso volto al recupero di normali relazioni industriali, nell'interesse dei lavoratori e della Banca.



Salute e sicurezza sul posto di lavoro

BNL presta grande attenzione alla salute e sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro attraverso la valutazione e la gestione, da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione di tutti i rischi connessi all'organizzazione aziendale. Inoltre, BNL ha adottato sin dal 2013 un Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro, in coerenza alle Linee Guida UNI INAIL. Il sistema di sicurezza viene sottoposto alla verifica annuale da parte di un ente di certificazione esterno (DNV). L'ultima certificazione di conformità è stata rilasciata il 2 dicembre 2022.

Nell'ottica di vigilanza attiva, nel 2022 in coerenza con quanto prescritto nel Documento di Valutazione dei Rischi, sono stati condotti sopralluoghi di verifica da parte del Servizio Prevenzione e Protezione in 117 sedi su 688 sedi attive e sono state gestite le eventuali non conformità rilevate.

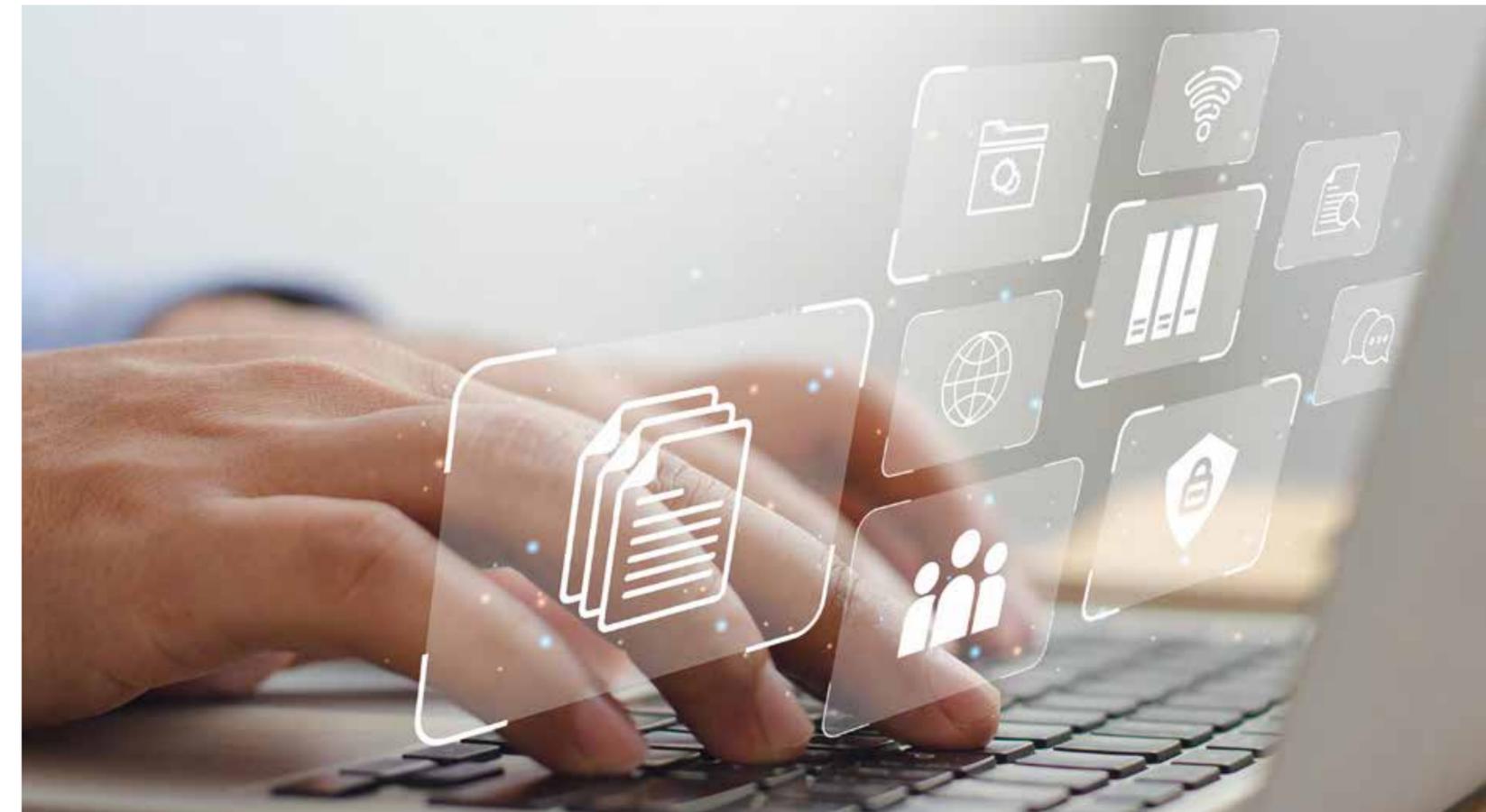
Nel 2022 sono state perpetrate 4 rapine (di cui 3 tentate) per le quali è stato attivato il servizio di supporto psicologico per i dipendenti fornito da Medicina del lavoro del Policlinico Universitario Tor Vergata di Roma.

Il Centro d'ascolto presso il Policlinico Universitario Tor Vergata di Roma, mette inoltre a disposizione dei dipendenti un servizio di supporto psicologico attivabile a richiesta. Nel 2022 ha ricevuto e gestito 34 contatti.

Nel 2022 il piano di sorveglianza sanitaria ha riguardato 2.787 dipendenti che sono stati sottoposti a visita di idoneità alla mansione svolta, da parte del

Medico Competente aziendale. Il Medico Competente aziendale, in coerenza con le prescrizioni normative tempo per tempo vigenti, ha proseguito la valutazione dello stato di salute del personale appartenente alla categoria dei "lavoratori fragili" e - ad oggi - ha disposto per 150 dipendenti l'esonero dalla frequentazione del luogo di lavoro sino al 31 marzo 2023.

La formazione relativa al D.Lgs. 81/08 nel 2022 è stata erogata sia utilizzando aule webinar e corsi e-learning, sia utilizzando spazi fisici ove svolgere le prove pratiche previste dalle vigenti norme in materia, per gli addetti all'emergenza ed al primo soccorso. Complessivamente **oltre 600 persone hanno completato il percorso di formazione pratica in aula fisica nel corso del 2022.**



FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Formazione

Il Gruppo BNL investe nella formazione per supportare le proprie persone nello sviluppo professionale e nel loro progetto di crescita delle competenze.

Nel 2022, la formazione è stata erogata sia utilizzando aule webinar e corsi e-learning, sia utilizzando spazi fisici. Le ore medie di formazione erogate per dipendente sono 55, un dato fortemente in incremento vs l'anno precedente per via del Programma Nuove Competenze realizzato nel corso dell'anno; le ore medie fruite si equivalgono per genere.

Il tasso dei dipendenti formati è oltre il 97%, anche in questo caso con la medesima % fra i generi.

Le competenze di natura comportamentale e di leadership sono state accresciute da oltre il 90% dei dipendenti di BNL con una media di 8,5 ore pro-capite; mentre le competenze di natura Tecnico Specialistica hanno visto coinvolte oltre il 92% dei dipendenti di BNL con una media di 42,5 ore per persona.

Le tematiche affrontate sono state molteplici con un focus particolare per i seguenti ambiti:

- **ESG:** un programma composto da 14 moduli specifici sui temi legati alla sostenibilità.
- **Digitalizzazione:** oltre 45 corsi progettati in funzione del livello di specializzazione posseduto.

- **Lavorare in smart working:** 18 percorsi formativi resi disponibili a manager e dipendenti con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia e l'efficienza di questa modalità di lavoro, ormai presente e diffusa in ogni struttura di BNL.
- **Consulenza a 360 gradi:** un programma per i dipendenti, che sono a diretto contatto con il cliente, con l'obiettivo di migliorare la soddisfazione dei bisogni attuali e prospettici dei clienti in tema di investimenti, risparmio, protezione, previdenza, immobiliare e pianificazione successoria.
- **Agile:** un programma di formazione e sensibilizzazione sulle metodologie Agile e Lean Six Sigma, differenziato per ruolo, destinato a tutti i dipendenti impiegati nelle Tribe Agile.
- **Unconscious Bias:** modulo per tutti i dipendenti al fine di migliorare la consapevolezza sui pregiudizi inconsci con l'obiettivo di saperli gestire nel quotidiano.
- **Wellbeing:** un percorso formativo composto da 4 moduli per aumentare l'equilibrio ed il benessere come persona e come professionista.
- **Big Data, Machine Learning & AI:** un percorso di formazione specialistico e di sensibilizzazione finalizzato a conoscere meglio le potenzialità di utilizzo dei dati.

- **Rischio creditizio:** corsi e seminari con l'obiettivo di rafforzare e contestualizzare la capacità di analisi e gestione dei rischi creditizi alla luce dei cambiamenti del contesto lavorativo nonché degli impatti ESG sui vari settori merceologici.
- **Rischio Operativo:** corsi atti a rafforzare la capacità di prevenire e gestire i rischi operativi e di tutelare il valore dei dati e degli strumenti digitali.

Il corso sui Diritti Umani nelle imprese è stato esteso a tutti i dipendenti di BNL.

95% DELLE PERSONE HA COMPLETATO IL CORSO SUI DIRITTI UMANI

Inoltre, nel 2022 è stato erogato un nuovo corso di sensibilizzazione sulle tematiche incluse nel codice di condotta.

92% DELLE PERSONE HA COMPLETATO IL CORSO SUL CODICE DI CONDOTTA

Mobilità

Nel 2022 sono state realizzate circa 3.500 mobilità, un terzo delle quali relative a dipendenti che hanno cambiato mestiere all'interno dell'azienda. È proseguito inoltre, il percorso di sviluppo e consolidamento dei processi che supportano i diversi ambiti della mobilità

interna. My Mobility è la piattaforma di Gruppo che consente la pubblicazione di posizioni professionali disponibili, con relativa possibilità di autocandidatura, da parte dei dipendenti BNL e delle Società del Gruppo BNP Paribas Italia e l'attivazione di un processo di selezione interna.

Specifici incontri di orientamento, eventi di promozione, conoscenza e confronto quali i "Mobility Days" e la newsletter dedicata "Mobynews" hanno supportato, nel 2022, lo sviluppo e la conoscenza della piattaforma My Mobility e delle posizioni disponibili, favorendo la copertura delle posizioni pubblicate, l'attivazione di nuovi percorsi professionali interni, lo sviluppo di una cultura della mobilità e del cambiamento.



Sviluppo dei talenti

Nel 2022, per accelerare lo sviluppo personale e professionale della comunità dei Talenti, BNL ha dedicato numerose attività nell'ambito del programma "Leaders for Tomorrow".

In particolare, le principali competenze allenate sono state quelle di leadership, future skill, digital skill, Diversity&Inclusion, antifragilità e resilienza, data management attraverso differenti modalità di learning (corsi di formazione, talk, laboratori, hackathon solidali interaziendali, attività di ambassadoring).

Rilevante è stata l'attività di social learning, ovvero momenti di scambio, confronto e co-collaboration, registrata all'interno delle virtual community.

Queste ultime sempre di più accompagnano i Talenti nel percorso di sviluppo, favorendo il consolidamento delle "comunità reali" attraverso una conoscenza approfondita delle persone e la stimolazione del networking tra esse, annullando ogni tipo di distanza (geografica, di ruolo, di età, ecc.).

Nell'ambito dello stesso programma, BNP Paribas ha organizzato iniziative con contenuti a impatto socialmente positivo, come il Virtual Active Inclusion e il Social Enterprise Hackathon.

Giovani e inserimento nel mondo del lavoro

Nel corso del 2022, l'interazione fra Università, studenti e BNL è tornata ad essere caratterizzata anche da eventi in presenza che si sono fisiologicamente integrati con l'uso ormai comune delle piattaforme digitali, dando origine ad eventi ibridi che ormai caratterizzano le nostre attività di Employer Branding e di Campus Management.

BNL ha organizzato eventi di networking sui temi della Sostenibilità, della Diversity & Inclusion e dell'Innovazione, oltre che incontri di orientamento

per studenti nel format "Orientamento", affiancandoli con momenti formativi sulla valorizzazione del proprio CV e del colloquio di lavoro, cercando così di facilitare il loro ingresso nel mondo del lavoro.

BNL ha inoltre istituito una cattedra alla Luiss per le Relazioni Internazionali Europee e una all'Università "Luigi Bocconi": "BNP Paribas Chair in Marketing and Services Analytics".



BNL HA PARTECIPATO AD INIZIATIVE DELLE MAGGIORI UNIVERSITÀ ITALIANE, SU TUTTO IL TERRITORIO: CAREER DAY, JOB FAIR, PRESENTAZIONI AZIENDALI E PROJECT WORK.

36
eventi
in università

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

BNL ha ulteriormente consolidato la propria strategia di Diversity&Inclusion finalizzata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità presenti in azienda (genere, età, disabilità, orientamento sessuale, multiculturalità, condizioni personali e sociali).

Rinnovando l'offerta in modalità digitale, anche nel 2022 BNL ha gestito le proprie attività in un'ottica di maggiore accessibilità e di diffusione su ambiti sempre più ampi dei propri dipendenti:

- **Community interculturali:** per permettere ai dipendenti di dialogare a distanza su culture diverse.
- **Formazione manageriale su Bias e Inclusione:** corso dedicato ai manager, ai Leader di domani e ai network interni per aumentare la consapevolezza sui pregiudizi inconsci legati alle diversità. Nel 2022, oltre il 30% dei dipendenti ha completato il corso.
- **Role Model STEM:** iniziativa che orienta ai mestieri del futuro e rompe gli stereotipi di genere all'interno delle scuole attraverso inspirational talks di colleghe BNL con percorsi di studi STEM.
- **Mentorship:** programmi di Empowerment femminile, in parte internazionali, in collaborazione con Valore D.
- **7^a edizione Diversity&Inclusion Week:** settimana di appuntamenti con ricorrenza annuale finalizzata alla valorizzazione e sensibilizzazione della diversità all'interno di BNP Paribas in Italia. Nel 2022, sono state registrate oltre 3.800 partecipazioni agli eventi.
- **Campagna #BeYourself:** settimana di appuntamenti dedicata al mese del Pride e volta a sensibilizzare sul l'importanza di creare un ambiente di lavoro che

permetta ad ogni persona di esprimersi in maniera autentica.

- **Iniziativa sulla violenza economica:** finalizzata alla conoscenza di strumenti a disposizione per uscire da eventuali situazioni critiche dedicata ai dipendenti e clienti presso l'agenzia BNL di Monza.
- **Forse anche io...-** Piccole grandi violenze quotidiane contro le donne: iniziativa di approfondimento dedicata ai dipendenti sulle micro-aggressioni quotidiane verso le donne in collaborazione con Fondazione Libellula.
- **Network Experts:** iniziativa volta a valorizzare le professionalità dei dipendenti Senior per diffondere competenze specialistiche e trasversali e accrescere le competenze di altri colleghi.
- **Centro d'ascolto:** estensione del servizio di supporto fornito dal centro d'ascolto sulle molestie sessuali anche a casistiche legate alla vita privata dei dipendenti.

Parità di retribuzione per uomini e donne

Le politiche di remunerazione delle risorse umane si confermano orientate a principi di pari opportunità, in coerenza con le politiche già definite e la normativa in essere. Le attività condotte nell'ambito del processo di Compensation Review 2022 evidenziano una maggiore equiparazione dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto agli uomini a parità di categoria. La riduzione del divario nella remunerazione uomo - donna è più evidente tra le categorie dei dirigenti e delle aree professionali.

L'obiettivo delle pari opportunità si riscontra anche nell'ambito delle promozioni dove le donne promosse risultano essere maggiori rispetto agli uomini. Le differenze salariali che si riscontrano soprattutto all'interno del cluster dei quadri direttivi rimangono fortemente influenzate dalla diversa distribuzione delle classi di inquadramento più elevate (es. QD4) tra uomini e donne all'interno del cluster.

Commissione Pari Opportunità

Commissione paritetica di BNL regolata dall'art.15 del CCNL del credito ha l'obiettivo di promuovere e valorizzare le pari opportunità in azienda, favorendo l'analisi di proposte volte a contrastare ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Nell'ambito delle iniziative di Diversity&Inclusion sono stati affrontati i temi del work life balance e della parità di genere.

- **Policy Diversità e Inclusione**
- **Circolare sul processo di segnalazione delle molestie sessuali in azienda e centro d'ascolto**
- **Adesione alla Carta "Donne In Banca: valorizzare la diversità di genere"** Iniziativa ABI per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo
- **Adesione alla Carta "Jamais Sans Elle"** che prevede di partecipare solo a eventi e convegni dove ci sia un'adeguata presenza femminile

Partnership



Valore D
per sostenere la leadership femminile



Parks Liberi e Uguali
per creare ambienti di lavoro inclusivi, indipendentemente da orientamento sessuale o identità di genere



App Pedius
per consentire alle persone sorde di effettuare telefonate utilizzando le tecnologie di riconoscimento e di sintesi vocale

Network interni



MixCity Italy
focalizzato sulla diversità di genere



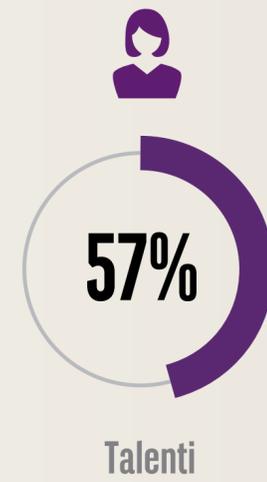
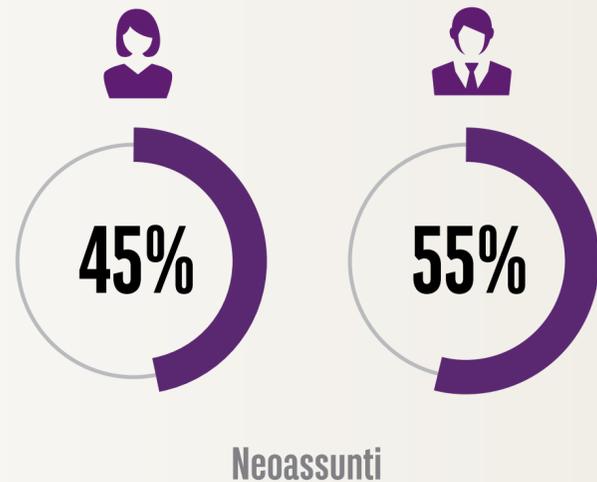
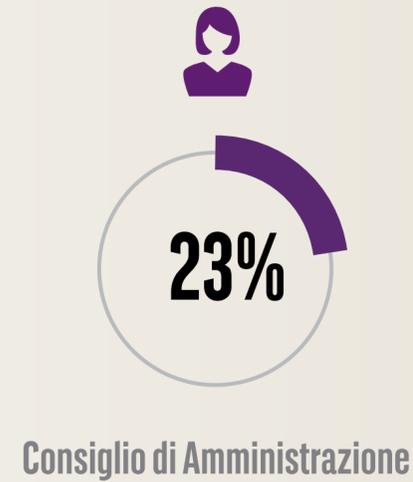
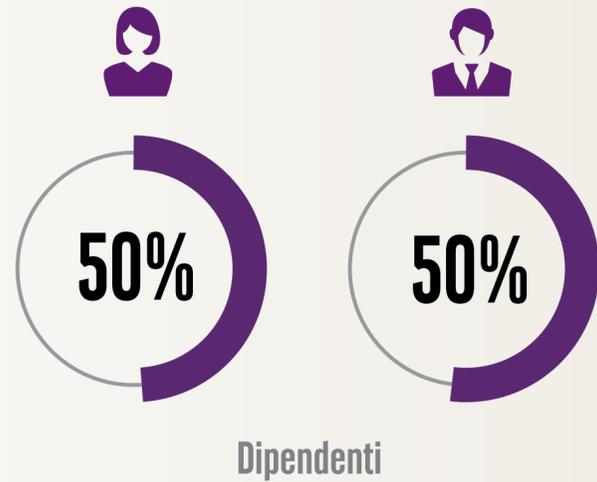
BNP Paribas Pride Italia
focalizzato sulla diversità LGBT



CulturALL
focalizzato sulla multiculturalità e inclusione etnica

Le donne in BNL

-  Amministratore Delegato
-  Presidente Collegio Sindacale



* La riduzione delle donne SMP da 27% a 23% nel 2022 riflette un temporaneo congelamento di dette posizioni a fine 2022, nell'ambito della riorganizzazione della Direzione Generale; questo dato riprenderà il previsto percorso di crescita verso il target del 40% al 2025 già nel corso del 2023.

WELFARE E BENESSERE AZIENDALE

Servizi aziendali interni



Piano Welfare

Il Piano Welfare risponde alle necessità individuali offrendo servizi che rientrano solitamente nel welfare pubblico: sanità, pensione, istruzione, assistenza incrementa il potere di acquisto dei dipendenti ed agisce sul miglioramento del tenore di vita delle persone, grazie a un insieme di iniziative che l'azienda prende in carico per soddisfare le necessità di tutti i giorni con l'offerta di benefit in beni e servizi.

BNL, in continuità con l'anno precedente, con la sottoscrizione di specifici accordi, ha effettuato interventi a favore dei dipendenti confermando l'importanza a riconoscere alcune utilità aggiuntive di valenza sociale e/o assistenziale ampliando il piano welfare aziendale. Infatti, nel 2022 si è arricchito di un'ulteriore utilità che consente di richiedere il rimborso delle utenze domestiche. Il paniere di benefits è così composto: Assistenza Sanitaria Integrativa, Previdenza Complementare, Area Rimborsi, (rimborsi spese d'istruzione, rimborsi abbonamenti al trasporto pubblico, rimborsi assistenza anziani e baby sitter, rimborsi interessi passivi su mutui e finanziamenti, rimborso utenze domestiche, etc.), Carte Regalo (buoni spendibili sui siti e-commerce o presso determinati punti vendita in diversi settori) e Work Life Balance e Tempo libero (opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, attività ricreative, sportive, viaggi, corsi per hobbies personali).

Premio aziendale

Nel 2022 sono stati effettuati 2 interventi relativi al premio aziendale.

Il primo ha visto la sottoscrizione di un Accordo relativamente al premio aziendale (VAP) per il 2022.

Il secondo è stato sottoscritto in relazione agli interventi di crescita e di riorganizzazione connessi all'attuazione del Piano Industriale 2022-2025, e quindi in conformità alla normativa di Legge (art. 51 TUIR) e al fine di poter beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive in tema di premi di risultato, sono stati individuati degli indicatori di redditività, produttività, efficienza e qualità per il premio aziendale biennio 2023 e 2024.

Questa tornata contrattuale sul premio aziendale ha visto un significativo incremento dell'importo del premio stesso per tutte le categorie di personale, nonché il ripristino di un meccanismo di scelta a favore del lavoratore tra un'erogazione esclusivamente cash e una in tutto o in parte in servizi welfare.

Di particolare valore il riconoscimento per gli anni '23 e '24 ai lavoratori con redditi da lavoro dipendente inferiore ai € 35.000 di una somma aggiuntiva di € 200 per ciascun anno, anche al fine di fornire un contributo concreto per fronteggiare, l'incremento dei prezzi.

Ticket neo mamme e neo papà

In occasione delle festività natalizie, BNL ha deciso di riservare alle persone che nel 2022 sono diventate neo mamme o neo papà, un regalo speciale, con l'assegnazione di *ticket compliments*, voucher elettronici per un valore di € 130. L'iniziativa, inserita nel più ampio contesto di progetti a supporto del work-life balance dei dipendenti, ha voluto, testimoniare la vicinanza della Banca in questa importante fase della vita.



Intercultura

Anche nel 2022, BNL ha sostenuto il progetto Intercultura che prevede il finanziamento di 11 borse di studio estive e 1 annuale a favore dei figli dei dipendenti. La promozione delle borse di studio è nata con la volontà da parte di BNL di valorizzare l'importanza della formazione come elemento cardine del futuro dei giovani e con l'esigenza di aiutarli a comprendere meglio il mondo in cui vivono, anche avvicinandoli ad altre culture. L'iniziativa si è avvalsa della collaborazione di Fondazione e Associazione Intercultura, che da 60 anni promuovono il dialogo

interculturale attraverso programmi di scambi internazionali con il coinvolgimento di migliaia di giovani e famiglie in tutto il mondo.



Le borse di studio hanno rappresentato l'opportunità di un'importante esperienza all'estero presso una famiglia del Paese scelto per frequentare una scuola locale.

Circoli

Nel 2022, proseguendo il percorso di condivisione con le Organizzazioni Sindacali volto ad ottimizzare e valorizzare sistemi integrati di welfare esistenti nel Gruppo BNL, hanno preso avvio le attività dei tre C.C.R.S. organizzati su base territoriale (Nord, Centro e Sud).

Banca del Tempo Solidale

Anche per il 2022 la Banca del Tempo Solidale ha rappresentato uno strumento molto importante per la prosecuzione dell'emergenza sanitaria, soprattutto nei confronti delle categorie di lavoratori della rete delle filiali più "svantaggiate" per la gestione di figli minori

di 14 anni e che, soprattutto in Rete, non hanno potuto accedere al Flexible Working.

Smart Working

Lo Smart Working è ormai diventato un modo di lavorare stabile per tutte le attività che possono essere svolte da remoto (circa il 64% delle persone). Il 95% dei dipendenti è coinvolto nello smart working per attività di formazione o attività operative.



Cassa sanitaria del Personale delle Società dei Gruppi BNL e BNP Paribas Italia

Servizio dedicato a tutti i dipendenti, ex e loro familiari, del Gruppo BNL/BNPP Paribas Italia. La Cassa Sanitaria è amministrata da un Comitato di Gestione paritetico, previsto nell'ambito delle norme statutarie, costituito da 12 componenti, dei quali 6 nominati dalla Banca e 6 eletti dall'Assemblea fra gli iscritti.

La Cassa si occupa, in particolar modo, dell'assistenza all'iscritto, on line e in presenza, per tutto ciò che

concerne chiarimenti sulle coperture assicurative, rinnovi, estensioni delle garanzie, analisi della documentazione a supporto delle richieste di rimborso e supporto nei contatti con la Compagnia Assicurativa.

Di fondamentale supporto all'iscritto è stata anche l'estensione della garanzia relativa alle indennità da ricovero per casi di positività Covid-19. Tale garanzia, estesa in modo gratuito, è stato un reale supporto alle famiglie colpite in questi anni dalla pandemia.



Fondo pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia

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

La posizione di ciascun iscritto si alimenta del trattamento di fine rapporto, del contributo del datore di lavoro pari, per i dipendenti di BNL, al 4,2%

della retribuzione annua lorda e del contributo del lavoratore, pari al 2% della retribuzione annua lorda.

Viene data, inoltre, agli aderenti la possibilità di iscriversi al Fondo Pensioni i propri familiari fiscalmente a carico estendendo, così, a loro i vantaggi legati alla partecipazione.

Aderisce al Fondo Pensioni la quasi totalità dei dipendenti. Il numero degli iscritti è di 14.915 di cui 1.316 sono i familiari fiscalmente a carico.

Nel 2022 il Fondo è entrato nella short list degli IPE Real Estate Awards con la certificazione di "Highly Commended" nella sezione Sud Europa per il progetto di riconversione urbana di un edificio sito a Sesto San Giovanni; sempre nel 2022 è rientrato anche nella short list degli IPE Awards tra i 3 migliori fondi italiani "Highly Commended" per le politiche di investimento ex art. 8 ed art. 9 della direttiva comunitaria SFDR.



RESPONSABILITÀ VERSO LA COMUNITÀ

“ Essere
vicini
al territorio



ESSERE UN PROTAGONISTA IMPEGNATO DELLA SOCIETÀ

Rischi e politiche di gestione delle relazioni con le ONG

BNL adotta una politica specifica che determina regole, responsabilità e processi nella relazione con le ONG (Organizzazioni Non Governative) per combinare il dialogo costruttivo e le istanze prevalenti con una prudente gestione dei rischi connessi.

Inclusione finanziaria

Microcredito

BNL dal 2011 è il principale azionista e partner industriale di PerMicro, la più importante società specializzata in microcredito in Italia, che opera con una mission di inclusione sociale.

Il microcredito è uno strumento finanziario rivolto a chi non riesce ad accedere al credito tradizionale, a causa di mancanza di garanzie reali oppure per insufficiente storico creditizio. Tale strumento offre a soggetti deboli, fragili, economicamente svantaggiati e a rischio di emarginazione, un'opportunità di inclusione finanziaria, economica e sociale.

PerMicro ha come fine quello di generare impatto sociale sui territori dove opera, attraverso la creazione di nuovo posti di lavoro e attraverso l'inclusione sociale, economica e finanziaria. PerMicro porta avanti la sua mission attraverso l'erogazione professionale di crediti e microcrediti, l'educazione finanziaria, l'offerta di servizi di avviamento e accompagnamento all'impresa; dimostrando il suo ruolo complementare e non concorrenziale con il sistema creditizio tradizionale.

Nel corso del 2022, PerMicro ha partecipato come partner di progetto a «Women to be free», con l'obiettivo di includere finanziariamente 40 donne vittime di violenza attraverso percorsi di formazione e tutoraggio individuale.

Inoltre, PerMicro si è rivolta al mondo delle microimprese e al suo sostegno in termini di servizi accessori al credito vedendo nel 2022 un incremento del 40% dell'erogato a microimprese. I 567 progetti d'impresa finanziati nel corso dell'anno hanno ricevuto un accompagnamento nella redazione del loro business plan e nella verifica periodica dei risultati ottenuti rispetto a quanto pianificato.

A fine 2019 è stato lanciato in Italia BNP Paribas Global Bond Plus, un fondo destinato a clientela retail che

investe circa il 20% del portafoglio in microfinanza, rispettando i criteri ESG. A fine dicembre 2022 sono investiti dal fondo in microfinanza 13,5 milioni di €.

13,5 MLN DI € INVESTITI DAL FONDO IN MICROFINANZA

ANCONA, BARI, BOLOGNA, BRESCIA, CAGLIARI, CATANIA, GENOVA, LECCE, MILANO2, NAPOLI, PADOVA, PESCARA1, PESCARA2, ROMA1, ROMA2, TORINO1, TORINO2, VENEZIA

18 filiali BNL con PerMicro Point



CONTRIBUTO ALLA COMUNITÀ

Il gran numero di persone in fuga dall'Ucraina nel 2022 ha portato una nuova crisi umanitaria. Il Gruppo ha destinato in totale 15,1 milioni di € per salvaguardare la sicurezza fisica, psicologica e sociale dei dipendenti in Ucraina e per aiutare i rifugiati. BNP Paribas ha attivato il Rescue & Recover Fund (Fondo Emergenza e Sviluppo), creato 10 anni fa per consentire ai dipendenti di tutto il mondo di BNP Paribas di dimostrare il loro sostegno in caso di catastrofe umanitaria, con un raddoppio delle donazioni da parte dell'azienda.

Sono stati raccolti 1,8 milioni di € tra dipendenti e clienti che il Rescue & Recovery Fund ha poi raddoppiato e destinato ad importanti partners come la UN Refugees Agency, la Croce Rossa, a Medici Senza Frontiere e ad altre primarie associazioni in Francia, Polonia e Ucraina. Il Gruppo si è inoltre occupando dell'alloggio di oltre 1.700 dipendenti ucraini e delle loro famiglie. Tutte le Entità del Gruppo compresa BNL hanno contribuito a livello locale alla raccolta fondi per questa importante causa attraverso un'attiva campagna di comunicazione.

BNL finanzia e promuove attività, progetti e iniziative del nostro Paese, come fattore di crescita dell'individuo e sviluppo della collettività. Nel 2022 BNL, nonostante le difficoltà dovute al contesto sociale, ha sostenuto iniziative di valorizzazione che spaziano dall'arte, musica, cinema, sport fino ad arrivare a sostenere importanti progetti di ricerca scientifica.

PCTO - Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (ex Alternanza Scuola-Lavoro)

BNL, nell'ambito del programma PCTO - Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (ex Alternanza Scuola-Lavoro), ha garantito, attraverso collegamenti in webinar, i **moduli formativi nelle scuole** a circa 650 studenti per 6 ore complessive.

Alla formazione è stato affiancato lo sviluppo di un progetto sulle tematiche ESG o sull'inclusione delle diversità. Sono stati 15 i progetti realizzati da 150 studenti con il supporto di un mentor di BNL. Ai 70 studenti e ai 10 docenti che hanno sviluppato i migliori 5 progetti è stata offerta l'opportunità di partecipare ad un campus realizzato presso la sede di Roma di BNL con la partecipazione attiva di molti esperti interni che hanno approfondito le tematiche trattate.

650
studenti coinvolti



FONDAZIONE BNL

Nel 2022 la Fondazione BNL ha continuato nell'impegno che dal 2006 la vede protagonista di iniziative focalizzate nel campo della solidarietà, dell'infanzia e della sanità.

Giunto nel 2022 alla sua tredicesima edizione, il programma Help2Help ha ricevuto, sin dall'inizio, ottimi riscontri testimoniati da una elevata partecipazione dei dipendenti BNL e delle Società del Gruppo, che ha permesso di realizzare una rete di solidarietà capillare a sostegno dei più deboli e svantaggiati, sia sul territorio nazionale che all'estero. Molto rilevante in questi anni è stato inoltre il supporto alle iniziative in favore dei Paesi

più poveri del mondo, in particolare in Africa e in Asia, dove anche con piccole somme si riescono a raggiungere importanti risultati.

Nel corso dell'ultima edizione del programma, a seguito dello scoppio della guerra in Ucraina, la Fondazione BNL ha deciso di ampliare i settori di intervento anche ai progetti rivolti alla gestione dell'emergenza umanitaria scaturita dal conflitto. In termini di finalità i progetti sostenuti nel 2022 hanno riguardato: povertà 8%, infanzia 13%, emergenza Ucraina 13%, sanità 28% e disabilità/emarginazione 38%.

La Fondazione BNL si è sempre dimostrata attenta alle catastrofi naturali, umanitarie e sanitarie che hanno interessato negli anni vari angoli del Mondo, offrendo in maniera tempestiva il suo sostegno ai più vulnerabili e fragili. In tali ambiti nel 2022 la Fondazione BNL, attraverso l'erogazione di contributi straordinari, è intervenuta in aiuto sia della popolazione ucraina in fuga dalla guerra, sia delle famiglie marchigiane colpite dall'alluvione del settembre scorso. Per offrire sostegno alle centinaia di persone in fuga dal conflitto, la Fondazione BNL ha deciso di accogliere i seguenti tre progetti: **"Emergenza alimentare - sostegno ai profughi ucraini e alle famiglie fragili" della Fondazione Caritas Roma**, **"Una casa e un sorriso per i bambini dell'Ucraina" dell'Associazione Andrea Tudisco e il progetto "#WeCareForUkraine" dell'ASCS** (Agenzia Scalabriniana per la Cooperazione allo Sviluppo). L'alluvione che ha colpito la regione Marche lo scorso autunno ha danneggiato edifici ed infrastrutture, causando vittime e feriti. Con l'obiettivo di aiutare concretamente nel quotidiano le famiglie più

bisognose e favorire quindi la ripresa economica del territorio, la Fondazione BNL ha sostenuto il progetto della **Fondazione Caritas di Senigallia** che prevede la distribuzione capillare di generi alimentari e di prima necessità.

Nell'ambito della contribuzione ordinaria si citano in particolare gli interventi a favore delle seguenti realtà associative: il contributo per la realizzazione del progetto **"Tutti giù per terra"** della Fondazione per l'Ospedale dei Bambini Buzzi con l'acquisto di un letto operatorio pediatrico per il Reparto di Ortopedia e Traumatologia e il contributo per il progetto **"Abitiamo il futuro"** dell'associazione SON "Speranza Oltre Noi" nato con l'obiettivo di ospitare le famiglie con figli disabili al fine di prepararli ad una futura autonomia.

Sin dalla prima edizione del 2015 la Fondazione BNL partecipa a **Dream Up**, un progetto lanciato dalla Fondation BNPP con l'obiettivo di integrare con successo nella società giovani provenienti da contesti difficili attraverso lo studio di una disciplina artistica. In tale ambito il programma sostiene da diversi anni l'associazione L'Altra Napoli Onlus attraverso il progetto dell'**Orchestra Sanitansamble**, nata nel 2008 nel rione Sanità di Napoli. L'iniziativa permette a bambini e ragazzi l'accesso gratuito alla pratica collettiva musicale come forma di riscatto sociale. L'orchestra offre l'opportunità di accedere a una formazione musicale di alto livello promuovendo al tempo stesso un'idea di comunità armoniosa e solidale in cui ognuno è chiamato a fare la propria parte nel rispetto degli altri, in vista di un obiettivo comune.



Per far conoscere questa importante storia di successo, la Fondazione BNL ha organizzato un concerto natalizio che ha fatto emozionare tutti gli spettatori presenti nel foyer di Palazzo Orizzonte Europa.

Volontariato d'impresa

Il Gruppo BNL aderisce al programma di volontariato di Gruppo BNP Paribas che si basa su 4 driver per generare un impatto sociale positivo sulla comunità.

Promuovere l'inclusione sociale dei giovani



Accelerare la transizione energetica e preservare la biodiversità



Supportare le iniziative di imprenditorialità sociale



Sviluppare le comunità locali

Il programma di volontariato si basa su:

- competenze professionali
- inclinazioni personali
- Pro bono

La maggioranza delle ore di volontariato è stata dedicata alla raccolta fondi per Telethon che prevede costantemente nuove modalità di raccolta e animazione della rete.

	2021		2022	
	N. dipendenti coinvolti	Ore	N. dipendenti coinvolti	Ore
Orientamento	1	6	4	12
Alternanza Scuola Lavoro	1,5	19	160	1.080
Probono		132	6	1.200
Protezione civile	6	128	8	270
Banca del tempo solidale	188	4.257	83	2.202
Telethon	6.388	27.172	4.647	29.620
Caritas	--	--	102	408
Legambiente	33	132	--	---
TOTALE	6.618	31.846	5.010	34.792

Pro Bono

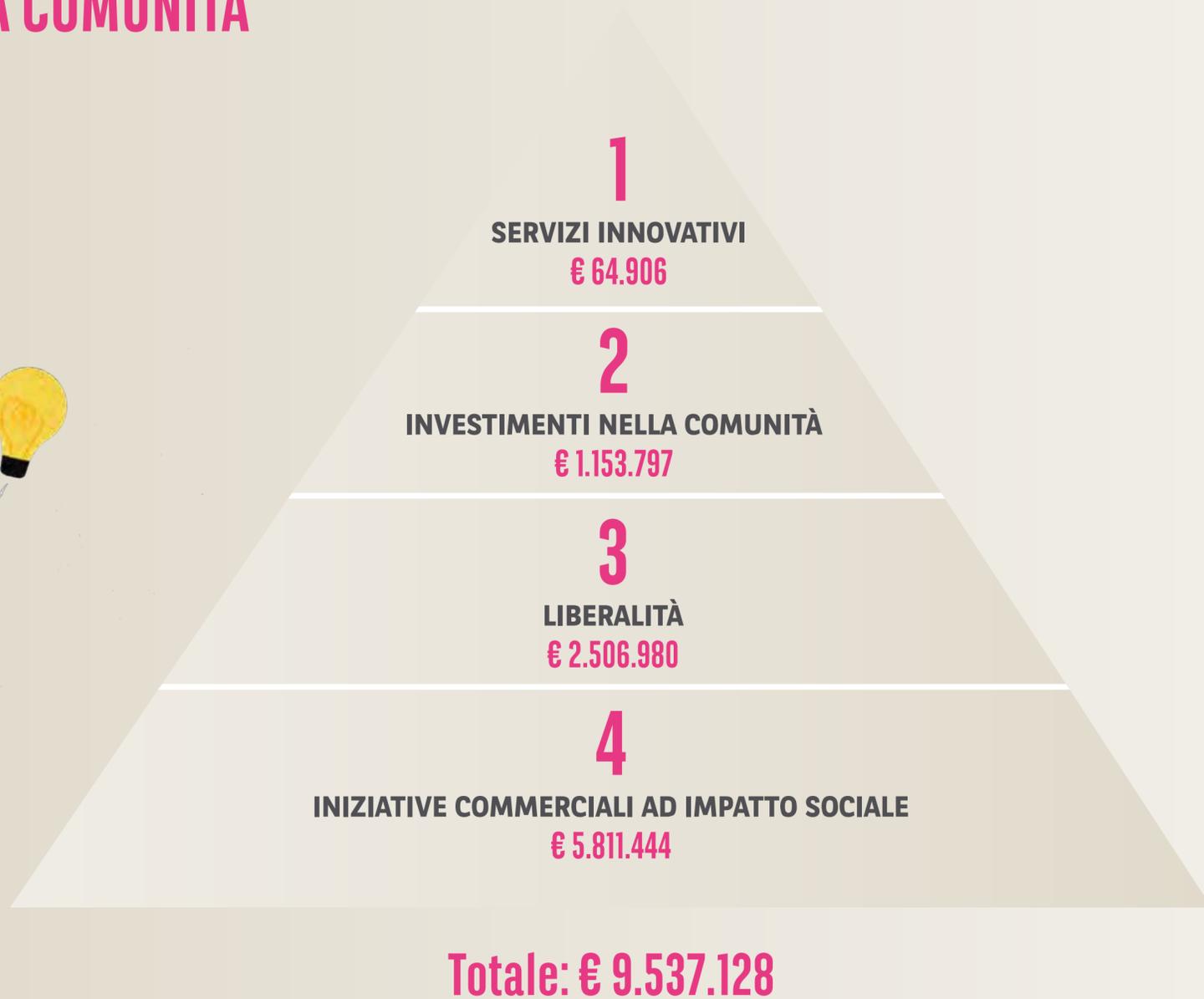
Nel 2022, gli avvocati di BNL/BNP Paribas, consapevoli dell'importanza della funzione sociale chiamati a svolgere nella formazione in ambito giuridico di persone più deboli e vulnerabili, sono riusciti a realizzare per il terzo anno consecutivo servizi di consulenza legale gratuita "da remoto".

I legali della Banca hanno continuato a supportare un nuovo gruppo di studenti universitari, migranti di seconda generazione, fornendo loro:

- consigli pratici su come cercare lavoro, come scrivere un cv, una cover letter e/o sul comportamento da adottare ad un colloquio, e per lo sviluppo delle proprie carriere;
- consulenza legale per accrescere le loro conoscenze di diritto di Banking and Finance, di Real Estate e Fondi Immobiliari, di contenzioso civile e, per la prima volta, anche in materia di frodi, usura e contenzioso penale.



SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ



- 1** Attività di core business di utilità sociale, realizzate in modo sostenibile: ricerca e sviluppo per servizi e prodotti di valenza etica, interventi di saving energetico, servizi per diversamente abili.
- 2** Partnership di lungo termine in iniziative di sviluppo della comunità che consentono un ritorno di aumento della reputazione, come contributi pluriennali a Fondazioni, Istituzioni e Università.
- 3** Forme di sostentamento gratuite erogate in risposta alle aspettative o ai bisogni dalla comunità, senza impatto sul business e senza ritorno sul brand della Banca, quali contributi a Onlus e per progetti di utilità sociale.
- 4** Attività legate alla promozione commerciale dei prodotti e servizi offerti, svolte in partnership con enti non profit per promuovere l'identità del brand e della reputazione, come sponsorizzazioni in eventi culturali, convegni e attività sportive.

BNL per l'arte

Per il 2022 BNL ha continuato il suo impegno per l'arte confermando il supporto e la titolarità di numerose iniziative. La XXI edizione di **INVITO A PALAZZO**, l'evento ABI che mira alla valorizzazione delle collezioni bancarie, ha visto BNL impegnata ad aprire virtualmente tutti i luoghi dell'arte e della cultura della Banca: per la prima volta sono state aperte anche le porte dell'Archivio Storico, custode di documenti che testimoniano una storia più che centenaria.

Numerosi i contatti con i più importanti Musei d'Italia: tra cui il prestito di due straordinari dipinti di Afro Basaldella supportato dalla partnership tra BNL e la struttura ospitante della Galleria Nazionale d'Arte Moderna di Cà Pesaro a Venezia.

BNL è stata inoltre Main Sponsor della decima edizione del **MIA Photo Fair**, la fiera internazionale dedicata alla fotografia d'arte e all'immagine in movimento istituendo nel contesto, il "Premio BNL Gruppo BNP Paribas", un riconoscimento concreto attribuito al miglior artista tra quelli che hanno esposto i propri lavori. Il premio nel 2022 è andato ex-aequo a Simona Ghizzoni con il suo Il trittico "Isola" e ad Antonio Biasucci per "Corpo Ligneo".

Alla partecipazione ad eventi culturali la Banca ha inoltre affiancato una costante opera di valorizzazione e conservazione della sua vasta collezione di opere d'arte realizzata attraverso restauri e numerosi prestiti concessi ai maggiori musei e prestigiose istituzioni anche in ambito internazionale.

BNL per la cultura

BNL ha partecipato insieme alle più importanti Banche italiane al primo progetto Banche per la Cultura, promosso da ABI con il supporto di esperti e accademici, volto a condividere le principali novità nella gestione e nella cura delle collezioni bancarie in campo artistico e documentale.

L'Archivio Storico BNL continua nella sua missione di conservazione e gestione documentale: è ormai entrato a pieno titolo nella rete degli Archivi del Gruppo BNP Paribas con i quali condivide e progetta esperienze comuni con pubblicazioni sul canale specifico di BNPP.

BNL per il cinema

Il 2022 ha visto BNL nuovamente impegnata in numerose iniziative dedicate al mondo del cinema tra queste la Festa del Cinema di Roma e i Nastri d'Argento e Nastri d'Argento Serie che ha supportato rispettivamente nel ruolo di Main partner e in veste di Main sponsor. Nell'ambito della Mostra Internazionale del Cinema di Venezia è proseguita la collaborazione con la sezione autonoma delle Giornate degli Autori sostenuta dalla Banca in qualità di Main Partner.

Sempre nel ruolo di Main Partner la Banca è stata al fianco di Rendez-Vous Festival del Nuovo Cinema Francese, la manifestazione dedicata alla diffusione del cinema d'oltralpe nel nostro paese, Festival Visioni dal Mondo, Immagini dalla Realtà, manifestazione dedicata al cinema documentale che si tiene a Milano e ad Alice nella Città la sezione parallela alla Festa del Cinema di Roma dedicata al cinema per ragazzi. Nel

2022, BNL è stata inoltre partner di altre attesissime manifestazioni di cinema, alcune delle quali rivolte al sociale, tra queste Cinema in Piazza la rassegna organizzata dall'Associazione Piccolo Cinema America che si impegna nella riqualificazione di spazi pubblici.

BNL ha inoltre sostenuto il restauro e la riapertura di un'importante sala storica della capitale Il Cinema Troisi. Dopo diversi anni di inattività lo spazio è stato riproposto in una veste innovativa che, pur rispettando le caratteristiche architettoniche originali ha previsto oltre ad una sala di proiezione dotata di impianti video e audio tecnologicamente all'avanguardia anche un'area polifunzionale aperta al pubblico 24h su 24.

BNL per la musica

Quale socio fondatore, BNL ha contribuito alle attività della Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia, impegnata nel corso dell'anno a garantire la realizzazione dei concerti in calendario della stagione sinfonica e da camera, oltre ad assicurare la pianificazione delle prossime stagioni.

BNL per lo sport

BNL è Title Sponsor per la 16^ edizione consecutiva degli Internazionali BNL d'Italia. Dal 2010 è sponsor degli Internazionali BNL d'Italia Wheelchair e del Master Italiano di Tennis in Carrozzina.

Confermato anche quest'anno il programma "Young Talent Team" del Gruppo BNP Paribas, un'iniziativa realizzata in collaborazione con la Federazione Italiana Tennis e Padel, che sostiene 21 giovani tennisti

attraverso borse di studio, tra cui due assegnate a giocatori di Wheelchair Tennis.

Prosegue anche Ace per Telethon l'iniziativa di fundraising con cui BNL premia i "servizi vincenti" giocati sul campo centrale durante gli Internazionali BNL d'Italia, devolvendo i fondi al sostegno della ricerca scientifica per la cura delle malattie genetiche rare.

MyImpact

MyImpact è un progetto del Gruppo BNP Paribas, declinato anche in BNL, che consente ai clienti di Private Banking e Wealth Management, attraverso la compilazione di un questionario, di definire le loro inclinazioni di investimento responsabile e/o filantropiche. Le informazioni derivanti dal questionario danno alla Banca una migliore comprensione degli obiettivi dei clienti al fine di sviluppare soluzioni d'impatto positivo che corrispondano ai loro valori.

Nel 2022, il progetto MyImpact in BNL è stato accompagnato da iniziative ad impatto sociale a favore di 2 Onlus selezionate:

- **Banco Alimentare Lombardia**, con il progetto "Dona un pasto ai bambini in difficoltà" che ha distribuito cibo pari a 18 pasti per ogni € speso. In totale sono stati distribuiti 324.000 nei primi 6 mesi del 2022;
- **Fondazione Telethon**, per il sostegno alla ricerca scientifica e al progetto "InfoRare" servizio online, con l'obiettivo di informare e assistere tutte quelle persone che hanno bisogno di essere orientate verso specialisti e strutture al momento della scoperta della loro malattia.

BNL PER TELETHON: 31 ANNI DI PARTNERSHIP

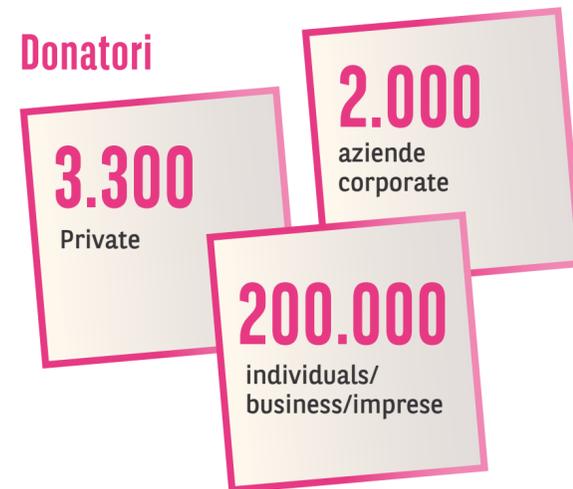
BNL crede nella ricerca Telethon che è fatta di dura e rigorosa selezione dei progetti più promettenti dal punto di vista scientifico, basandosi sul merito dei ricercatori e sulla trasparenza delle assegnazioni. Allo stesso modo BNL crede nella necessità di una società inclusiva dove anche chi è affetto da una malattia rara abbia diritto a “non restare indietro” e per questo la Banca si impegna affinché questi valori siano trasmessi all’interno dell’azienda e tra i suoi clienti.

31 ANNI DI COLLABORAZIONE con la Fondazione Telethon sono una concreta dimostrazione del valore che può generare la fiducia in un percorso condiviso.

BNL HA CONTRIBUITO CON 328 MLN € di raccolta a finanziare risultati concreti: 2 Istituti di Ricerca (Tigem, SR-Tiget), 137 persone trattate con terapie geniche, 1.676 ricercatori attivi su 580 malattie genetiche rare.

NEL 2022 7,8 MLN € RACCOLTI +7% RISPETTO AL 2021

La raccolta viene fatta coinvolgendo sul territorio i clienti, aziende e privati che generosamente donano attraverso le azioni e gli eventi promossi dai collaboratori della Banca.



Gli eventi sul territorio si svolgono tutto l’anno e sono esempi di creatività e di ingaggio come la cena stellata a Napoli a Palazzo Petrucci, la rappresentazione della Traviata al Teatro Petruzzelli di Bari e la Strapapà, una corsa cittadina a Palermo. Nel 2022, BNL ha aperto 54 agenzie su tutto il territorio nazionale sabato 17 dicembre, per consentire ai clienti e non clienti di fare delle donazioni anche attraverso i prodotti solidali, resi disponibili per l’occasione, il cui ricavato è stato devoluto interamente a Telethon.

La raccolta negli anni si è evoluta diventando sempre più digitale, valorizzando i canali di contatto e dispositivi quali i 1.560 ATM di BNL sul territorio, l’App di BNL, una piattaforma e-commerce dedicata alla vendita di prodotti solidali, la donazione di punti dei nostri programmi fedeltà. Inoltre, sono state confermate la validità di altre forme di raccolta, come quelle tramite i Certificate, forme di investimento in cui a fronte di 100 € investiti dai clienti, BNL insieme al CIB

si sono impegnati a fare una donazione di 20 centesimi di €. Nel 2022, questa operazione ha portato una raccolta di € 795.147,60.

“LA RICERCA È UN IMPEGNO CHE PARLA AL PLURALE” è il claim che la Banca ha scelto quest’anno in linea con una vision aziendale che punta, nelle proprie attività, a generare un impatto positivo, sostenibile ed inclusivo, per il benessere delle persone e soprattutto per le nuove generazioni. Solo nel 2022, 4.700 tra le donne e gli uomini di BNL BNP Paribas hanno dedicato alla causa Telethon circa 30.000 ore di volontariato.



circa 30.000 ore di volontariato

**RESPONSABILITÀ
AMBIENTALE**

**Accompagnare
la transizione
energetica**



ACCELERARE LA TRANSIZIONE ECOLOGICA ED ENERGETICA

BNL esercita la propria responsabilità ambientale secondo 3 assi principali:

- L'accompagnamento dei propri clienti verso un'economia a basse emissioni e rispettosa dell'ambiente
- Diminuire gli impatti delle nostre emissioni dirette
- Sviluppare la conoscenza e diffondere le migliori pratiche ambientali

Il cambiamento climatico costituisce una minaccia urgente e potenzialmente irreversibile per l'umanità e per il pianeta, e gioca un ruolo centrale nello sviluppo economico mondiale. BNL è consapevole dei rischi e delle opportunità di business connesse alla lotta al climate change e per questo implementa una strategia ambientale a 360° che copre gli impatti generati direttamente ed indirettamente dall'attività di business.

Politica ambientale

BNL adotta una specifica politica ambientale che definisce gli impegni verso la transizione energetica e la lotta al cambiamento climatico.

Lo fa gestendo i rischi ambientali e gli impatti indiretti, indirizzando i finanziamenti e gli investimenti verso aziende e fornitori impegnati nel rispetto dell'ambiente e nella lotta al cambiamento climatico, e riducendo gli impatti diretti. Inoltre, BNL si impegna a sostenere un sistema energetico a più basso contenuto di carbonio, a ridurre le emissioni di CO₂ ed il consumo di risorse.

Per rendere concreto l'impegno BNL ha implementato i seguenti strumenti:

- politiche di finanziamento e investimento in settori sensibili
- valutazione delle operazioni di finanziamento secondo criteri ESG
- procedura di monitoraggio delle emissioni e dei consumi interni
- politiche per la riduzione delle emissioni e dei consumi interni

Position paper oceani

BNL e BNP Paribas per rafforzare il proprio impegno nella protezione dei mari e degli oceani dal 2019 adottano un "position paper" che definisce criteri stringenti per finanziare le attività nel settore del trasporto marittimo, pesca, acquacoltura, estrazione di risorse naturali sottomarine.

Position paper biodiversità

Il Gruppo BNP Paribas, consapevole che le proprie attività, come quelle dei propri clienti individuali, aziendali e istituzionali, svolgono un ruolo chiave nella conservazione della biodiversità sta diversificando e rafforzando le proprie azioni come attore economico di primo piano, nonché attraverso azioni collettive in questo ambito. A tal fine, il Gruppo ha pubblicato un Position Paper sulla biodiversità, segnando una tappa

fondamentale in questo movimento. Il Gruppo vuole agire in particolare su:

- supporto attivo agli sforzi dei clienti per preservare la biodiversità, attraverso specifici prodotti finanziari e servizi (SLL, green bond, ecc.);
- orientamento degli investimenti verso fondi volti a preservare la biodiversità;

- sviluppo di strumenti di finanziamento innovativi, combinando finanziamenti pubblici e privati e promuovere l'agro ecologia e l'agro forestazione nei paesi emergenti;
- conservazione della biodiversità all'interno dei siti in cui il Gruppo si trova.



ABILITARE I CLIENTI ALLA TRANSIZIONE ECOLOGICA ED ENERGETICA

Al centro della ragion d'essere del Gruppo BNP Paribas c'è la sua ambizione di essere un attore di primo piano nella transizione verso un'economia più sostenibile. Nell'affrontare la crisi climatica, le banche hanno un ruolo importante da svolgere accompagnando i propri clienti nella transizione e contribuendo a finanziare attività con un minor impatto ambientale.

Il sostegno di BNP Paribas al settore energetico ha già subito una profonda trasformazione, con la maggior parte dei finanziamenti per la produzione di energia a basse emissioni di carbonio. Alla fine del 2022, il finanziamento di BNP Paribas per la produzione di energia è già dedicato principalmente alle energie a basse emissioni di carbonio. Con prestiti in essere per 28,2 miliardi di euro, le energie a basse emissioni di carbonio rappresentano il 55% dell'importo totale del settore energetico (rispetto al 45% per i combustibili fossili) e rappresenteranno l'80% al 2030. Il Gruppo continua a eliminare gradualmente il carbone entro il 2030 nei paesi OCSE e dell'Unione Europea e nel 2040 nel resto del mondo. Non finanzia progetti petroliferi dal 2016 e ora sta intraprendendo un'uscita dall'esplorazione e dalla produzione con l'obiettivo di ridurre il suo importo in essere a meno di un miliardo di euro nel 2030, attraverso la cessazione programmata di attività di finanziamento specializzate o associate a questo settore. Per quanto riguarda il gas, la Banca ridurrà il suo importo in essere del 30% entro il 2030 e riserverà il suo finanziamento alle centrali termoelettriche a basse emissioni e alla

sicurezza dell'approvvigionamento. Allo stesso tempo, il Gruppo si è posto un obiettivo di 40 miliardi di euro di finanziamenti per la produzione di energia a basse emissioni di carbonio, principalmente rinnovabile, entro il 2030.

BNP Paribas è leader mondiale nelle emissioni di obbligazioni green e ha definito precisi target di finanziamenti e investimenti in settori ad alto impatto di emissioni.

Finanziamenti green

BNL, coerentemente con gli obiettivi del Gruppo BNP Paribas che prevede di incrementare il finanziamento delle energie rinnovabili, ha effettuato finanziamenti per 12,2 mln di € a favore di un portafoglio di impianti fotovoltaici localizzati in Puglia, Abruzzo e Lombardia ed ha strutturato un finanziamento da 17,6 mln di € per un impianto di produzione di biometano con capacità di 3,2 mln di metri cubi all'anno alimentato interamente da reflui e scarti agricoli. Questo impianto è entrato in esercizio nel 2022 ed è uno dei primi impianti in Lombardia e in Italia.

BNL ha inoltre erogato importanti finanziamenti ad utility i cui investimenti impattano positivamente sulla società e sull'ambiente. Tali finanziamenti prevedono anche condizioni economiche migliorative al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità secondo valori prefissati anno per anno.

A fine 2022 BNL ha finanziamenti autorizzati per il settore delle energie rinnovabili pari a **1.180 MLN DI €**

BNL "Energy Blast" contro il caro energia e materie prime

BNL ha lanciato "Energy Blast", un pacchetto di soluzioni finanziarie dedicate agli imprenditori per far fronte alla crisi energetica e ai costi di produzione. Sono stati stanziati 2 miliardi di € per le imprese per compensare i maggiori costi di

energia e materie prime richiedendo finanziamenti a breve, medio e lungo termine, soluzioni di trade finance o finanziamenti destinati a investimenti in impianti di autoproduzione energetica (fotovoltaico, eolico, idroelettrico) o miglioramento dell'efficienza energetica.

Nell'iniziativa "Energy Blast" rientra anche "Agripower", una soluzione di finanziamento focalizzata sulle imprese del mondo agricolo, allevamento e relative filiere. A ciò si aggiunge "Minimutuo Energy", che consente di rispondere alle esigenze di liquidità delle aziende mid e large, con la possibilità di un rimborso rateale fino a 18 mesi.



BNL e SACE per i progetti green

BNL e SACE hanno rafforzato la loro collaborazione attraverso la sottoscrizione di un accordo che ha l'obiettivo di supportare le imprese italiane nella riduzione del proprio impatto ambientale.

La partnership prevede che SACE possa garantire i finanziamenti green erogati da BNL in Italia - sulla base di un plafond della Banca di **1 MLD€** - finalizzati alla realizzazione di progetti di mitigazione e prevenzione dei cambiamenti climatici, riduzione delle attività inquinanti, protezione delle risorse idriche e marine, salvaguardia e ripristino delle biodiversità e degli ecosistemi, mobilità sostenibile, circular economy, in linea con la tassonomia definita dall'Unione Europea.

Le aziende destinatarie dei finanziamenti - società di capitali con fatturato fino a 500 milioni di € - potranno beneficiare della Garanzia Green di SACE all'80%, rilasciata a condizioni di mercato, attraverso un processo standardizzato e digitalizzato.

BNL con EY per supportare le aziende sul PNRR

BNL ha ufficializzato il proprio impegno a sostenere le imprese italiane e le loro filiere grazie all'accordo con Ernest Young che contribuisce ad arricchire ulteriormente la piattaforma di servizi, soluzioni, prodotti e advisory che la Banca ha dedicato al PNRR.

Al fianco degli imprenditori con diversi team di esperti che lavorano in modo trasversale, condividendo expertise nel CIB e nel Corporate Banking, BNL ha attivato sinergie sia con le società del Gruppo in Italia - specializzate nei diversi campi della gestione aziendale - sia con Artigiancassa, dedicata alle PMI e alle microimprese e punto di riferimento per la gestione di misure agevolate.

BNL e Consorzio Italiano Biogas

BNL ha stretto una partnership con Consorzio Italiano Biogas per facilitare l'accesso al credito delle imprese agricole associate, con l'obiettivo comune di favorire e stimolare lo sviluppo della produzione di biogas e biometano in agricoltura.

BNL con E.GEO a sostegno della filiera dell'energia e dell'ambiente

L'accordo, nell'ambito del "Programma Sviluppo Eccellenze del Made in Italy" della Banca, prevede che BNL ed E.Geo collaborino nel supportare le aziende della filiera dell'energia e dell'ambiente, consolidando e implementando i rapporti con le controparti (imprese e fornitori) e dando loro la possibilità di accedere ad un sostegno finanziario e a soluzioni corporate dedicate.



RIDUZIONE DEI CONSUMI E DELLE EMISSIONI

Il Gruppo BNP Paribas in Italia ha lanciato un'iniziativa che punta ad un effettivo risparmio energetico e a diffondere un messaggio di sensibilizzazione su questo tema che è al centro dell'attenzione pubblica e della vita quotidiana. È stato ridotto l'orario di accensione delle insegne sia sui grandi building - a Roma la Direzione Generale di BNL, a Milano e Assago, sedi del Gruppo BNP Paribas in Italia, a Firenze gli headquarters di Arval e Findomestic - sia sulle filiali BNL e Findomestic presenti su tutto il territorio nazionale.

Alle 19.30 le insegne vengono spente, rispetto al normale orario di mezzanotte, e ciò si stima potrà portare ad un risparmio totale - calcolato su base annua - di oltre 600 MWh in termini di consumo energetico, che corrisponde a 147,4 tonnellate in meno di CO₂.

Nell'ottica di gestione dei consumi energetici, BNL utilizza un sistema di monitoraggio sviluppato dalla società OVER (spin off dell'università La Sapienza di Roma) che permette analisi dinamiche dei consumi stessi, anche grazie allo sviluppo di algoritmi di intelligenza artificiale.

La sede di Aldobrandeschi di Roma è certificata sul sistema energetico secondo lo schema UNI CEI EN ISO 50001:2018. Nel corso del 2023 sarà certificato ISO 50001:2018 anche la sede di Roma "Orizzonte Europa".

Sedi Leed Gold

Le sedi principali di Roma "Orizzonte EUROPA", di Milano "Torre Diamante" e "Assago" sono certificate LEED GOLD sia per il Core&Shell che per l'Interior Design - rilasciata dal Green Building Certification Institute, l'organismo statunitense per l'edilizia verde. Le sedi sono state realizzate secondo i più moderni criteri strutturali e architettonici con grande attenzione all'efficienza energetica, con sistemi a basso consumo idrico ed elettrico e illuminazione naturale modulare.

Carte di credito realizzate con materiale ecosostenibile

Nel 2022 è stata avviata la produzione delle prime carte di credito in plastica in PVC riciclato abbinata a documenti informativi realizzati in carta riciclata e alcune informazioni accessibili tramite QRCode. Progressivamente l'intervento sarà esteso a tutte le carte di pagamento della Banca.

QUESTE CARTE CONSENTONO DI RISPARMIARE IL 36% DI CO₂ RISPETTO ALLE ALTRE CARTE.

Le carte BNL Credit e BNL Credit Plus verranno progressivamente sostituite alla scadenza da carte in PLA, ossia acido polilattico che deriva dalla fermentazione degli zuccheri nell'amido di mais.

Impatti diretti: performance GRUPPO BNL*



* dati % 2022 rispetto al 2021 (I valori sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022)

ALLEGATI TECNICI DI SOSTENIBILITÀ



GRI CONTENT INDEX

GENERAL STANDARD DISCLOSURES

GRI Standard	GRI Standard 2021	N. pagina	Informazione	10 Principi Patto Mondiale Nazioni Unite	17 SDGs ONU
GRI 102: General Disclosures	GRI 2: General Disclosures 2021				
Profilo dell'organizzazione					
102-1	GRI 2: Informativa generale 2021 2-1	5; ultima di copertina	Dettagli dell'organizzazione		
102-2	GRI 2: Informativa generale 2021 2-6	6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali		
102-3	GRI 2: Informativa generale 2021 2-1	5; ultima di copertina	Dettagli dell'organizzazione		
102-4	GRI 2: Informativa generale 2021 2-1	5; ultima di copertina	Dettagli dell'organizzazione		
102-5	GRI 2: Informativa generale 2021 2-1	5; ultima di copertina	Dettagli dell'organizzazione		
102-6	GRI 2: Informativa generale 2021 2-6	6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali		
102-7	GRI 2: Informativa generale 2021 2-6	6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali		
102-7 a-i	GRI 2: Informativa generale 2021 2-7	6	Dipendenti		
102-8	GRI 2: Informativa generale 2021 2-7	6	Dipendenti		
102-8-d	GRI 2: Informativa generale 2021 2-8	75-80; 84-91	Lavoratori non dipendenti		
102-9	GRI 2: Informativa generale 2021 2-6	33; 72; 83	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	1,2,4,5	8;12
102-10	GRI 2: Informativa generale 2021 2-6	12; 33	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali		
102-11	GRI 2: Informativa generale 2021 2-23	40	Politiche di impegno		
102-11	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17	Processo per determinare le tematiche materiali		
102-13	GRI 2: Informativa generale 2021 2-28	9; 43	Adesioni ad Associazioni	1,3,9	17
Strategia					
102-14	GRI 2: Informativa generale 2021 2-22	20-21	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1-10	1-17
Etica e integrità					
102-16	GRI 2: Informativa generale 2021 2-23	40	Politiche di impegno	1,2,3,4,5,6	5,8,10
Governance					
102-18	GRI 2: Informativa generale 2021 2-9	10; 12-13; 68-71	Struttura e composizione della governance		
102-22	GRI 2: Informativa generale 2021 2-9	10; 12-13; 68-71	Struttura e composizione della governance		
102-31	Eliminato		Riesame dei temi economici, ambientali e sociali		
102-32	GRI 2: Informativa generale 2021 2-14	12-13	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità		
Coinvolgimento degli stakeholder					
102-40	GRI 2: Informativa generale 2021 2-29	14-15	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1,3,9	17
102-41	GRI 2: Informativa generale 2021 2-30	40	Accordi di contrattazione collettiva	3,4,5,6	8
102-42	GRI 2: Informativa generale 2021 2-29	14-15	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1,3,9	17
102-43	GRI 2: Informativa generale 2021 2-29	14-15	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		
102-44	Eliminato	14-15	Temi e criticità chiave sollevati		

* In relazione al processo di definizione dei temi materiali e all'applicazione dei relativi GRI 3, si rinvia a quanto dettagliato nella nota metodologica a pagina 5 del presente documento.

GRI Standard	GRI Standard 2021	N. pagina	Informazione	10 Principi Patto Mondiale Nazioni Unite	17 SDGs ONU
Pratiche di rendicontazione					
102-45	GRI 2: Informativa generale 2021 2-2	5	Società incluse nel report di sostenibilità		
102-46	GRI 2: Informativa generale 2021 3-1	17	Processo per determinare le tematiche materiali		
102-47	GRI 2: Informativa generale 2021 3-2	17-18	Elenco dei temi materiali		
102-48	GRI 2: Informativa generale 2021 2-4	non sono state apportate modifiche di calcolo	Revisione delle informazioni		
102-49	GRI 2: Informativa generale 2021 3-2	17-18	Elenco dei temi materiali		
102-50	GRI 2: Informativa generale 2021 2-3	5	Periodo di rendicontazione		
102-52	GRI 2: Informativa generale 2021 2-3	5; ultima di copertina	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti		
102-53	GRI 2: Informativa generale 2021 2-3	5; ultima di copertina	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti		
102-54	GRI 1: Principi fondamentali 2021	5	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards		
102-55	GRI 1: Principi fondamentali 2021	61-66	Indice dei contenuti GRI (GRI Content Index)		
102-56	GRI 2: Informativa generale 2021 2-5	94	Assurance esterna		
GRI 200: ECONOMIC SERIES (2016)					
GRI 200: ECONOMIC SERIES (2016)					
Topic: PERFORMANCE ECONOMICA					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 201: Performance Economiche (2016)					
201-1		37	Valore economico direttamente generato e distribuito		8
201-2		25-26; 31-33; 56-58	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	7,8,9	5,6,7,8,9,11,12,13,14,15
201-3		46	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento		8
Topic: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)					
204-1		72; 83	Proporzione di spesa verso fornitori locali		
Topic: ANTI-CORRUZIONE					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 205: Anti-corrruzione (2016)					
205-2	-	79; 90	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anti-corrruzione	10	10,16

* In relazione al processo di definizione dei temi materiali e all'applicazione dei relativi GRI 3, si rinvia a quanto dettagliato nella nota metodologica a pagina 5 del presente documento.

GRI Standard	GRI Standard 2021	N. pagina	Informazione	10 Principi Patto Mondiale Nazioni Unite	17 SDGs ONU
Topic: IMPOSTE					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 207: Tasse (2019)					
207-1		29	Approccio alla fiscalità	10	10,16
207-2		29	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	10	10,16
207-3		29	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	10	10,16
GRI 300: ENVIRONMENTAL SERIES (2016)					
Topic: MATERIALI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 301: Materiali (2016)					
301-1		59; 82; 92	Materiali utilizzati per peso e volume		12
301-2		59; 82; 92	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	7,8,9	12
Topic: ENERGIA					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 302: Energia (2016)					
302-1		59; 81	Energia consumata all'interno dell'Organizzazione	7,8,9	7,12,13
302-4		59; 81	Riduzione del consumo di energia	7,8,9	7,12,13
Topic: EMISSIONI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 305: Emissioni (2016)					
305-1		81	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	7,8,9	7,12,13
305-2		81	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	7,8,9	7,12,13
305-4		81	Intensità delle emissioni di GHG	7,8,9	7,12,13
Topic: SCARICHI E RIFIUTI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		

* In relazione al processo di definizione dei temi materiali e all'applicazione dei relativi GRI 3, si rinvia a quanto dettagliato nella nota metodologica a pagina 5 del presente documento.

GRI Standard	GRI Standard 2021	N. pagina	Informazione	10 Principi Patto Mondiale Nazioni Unite	17 SDGs ONU
GRI 306: Rifiuti (2020)					
306-2		82	Gestione degli impatti significativi connessa ai rifiuti	7,8,9	7,12,13
Topic: CONFORMITÀ AMBIENTALE					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 307: Conformità ambientale (2016)					
307-1	GRI 2: Informativa generale 2021 2-27	Non si sono verificati episodi di non compliance nel periodo di rendicontazione	Conformità con leggi e normative	7,8,9	7,12,13
Topic: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)					
308-1		33	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	7,8,9	7,12,13
GRI 400: SOCIAL SERIES (2016)					
Topic: OCCUPAZIONE					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 401: Occupazione (2016)					
401-1		78; 84; 88	Nuove assunzioni e turnover	6	5,8,10
401-3		77; 89	Congedo parentale	6	5,8,10
Topic: GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management (2016)					
402-1		40	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi		
Topic: SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)					
GRI 3*: Modalità di gestione (2021)					
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		

* In relazione al processo di definizione dei temi materiali e all'applicazione dei relativi GRI 3, si rinvia a quanto dettagliato nella nota metodologica a pagina 5 del presente documento.

GRI Standard	GRI Standard 2021	N. pagina	Informazione	10 Principi Patto Mondiale Nazioni Unite	17 SDGs ONU
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)					
403-1		40	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6	3,8
403-2		40	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	6	3,8
403-3		40	Servizi di medicina del lavoro	6	3,8
403-4		40	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	6	3,8
403-5		40	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	6	3,8
403-6		40; 46	Promozione della salute dei lavoratori	6	3,8
403-9		77; 89	Infortuni sul lavoro al momento l'indicatore viene rendicontato con riferimento al personale dipendente e non dipendente del Gruppo BNL. L'informativa non viene rendicontata con riferimento ai partner commerciali.	6	3,8
Topic: FORMAZIONE E ISTRUZIONE					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)		GRI 3*: Modalità di gestione (2021)			
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)					
404-1		79; 89	Ore medie di formazione annua e per dipendente		4
404-2		41; 79; 89-90	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		4
404-3		80; 90	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		
Topic: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)		GRI 3*: Modalità di gestione (2021)			
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)					
405-1		44; 68-71; 75; 84-85	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1,6	5,8,10,16
405-2		43; 80; 91	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	1,6	5,8,10,16
Topic: NON DISCRIMINAZIONE					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)		GRI 3*: Modalità di gestione (2021)			
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 406: Non discriminazione (2016)					
406-1		27	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	6	5,1
Topic: VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)		GRI 3*: Modalità di gestione (2021)			
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani (2016)					
412-1	Eliminato**		Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto	1,2,6	5,8,10

* In relazione al processo di definizione dei temi materiali e all'applicazione dei relativi GRI 3, si rinvia a quanto dettagliato nella nota metodologica a pagina 5 del presente documento.

** Con l'aggiornamento 2021 dei GRI Standard, l'organizzazione deve descrivere come indirizza i suoi impatti negativi attuali e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti sui diritti umani.

GRI Standard	GRI Standard 2021	N. pagina	Informazione	10 Principi Patto Mondiale Nazioni Unite	17 SDGs ONU
Topic: VALUTAZIONE DEI FORNITORI SULLA BASE DI TEMATICHE SOCIALI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	GRI 3*: Modalità di gestione (2021)				
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)					
414-1		33	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	1,2,4,5,6	5,8,10
Topic: PRIVACY DEI CLIENTI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	GRI 3*: Modalità di gestione (2021)				
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3		Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3		Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3		Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)					
418-1		27	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti		
Topic: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	GRI 3*: Modalità di gestione (2021)				
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
GRI 419: Compliance socio-economica (2016)					
419-1	GRI 2: Informativa generale 2021 2-27	28-29	Conformità a leggi e regolamenti	1,2,10	8
Topic: CONTRIBUTO ALLA COMUNITÀ					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	GRI 3*: Modalità di gestione (2021)				
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
Topic: SODDISFAZIONE DEI CLIENTI					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	GRI 3*: Modalità di gestione (2021)				
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
Topic: TRASFORMAZIONE DIGITALE					
GRI 103: Modalità di gestione (2016)	GRI 3*: Modalità di gestione (2021)				
103-1	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-2	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
103-3	GRI 3*: Temi materiali 2021 3-3	17-22; 67	Processo per determinare le tematiche materiali		
G4 SECTOR DISCLOSURE FINANCIAL SERVICES					
G4 Financial Services					
FS7		73	Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio sociale	1,4,6	5,8,10,11,17
FS8		74	Valore monetario dei prodotti e servizi disegnati per apportare un beneficio ambientale	7,8,9	6,7,8,9,11,12,13,14,15
FS14		48	Iniziative per l'accesso ai servizi finanziari da parte delle persone in condizioni di svantaggio		10

* In relazione al processo di definizione dei temi materiali e all'applicazione dei relativi GRI 3, si rinvia a quanto dettagliato nella nota metodologica a pagina 5 del presente documento.

RICONCILIAZIONE TEMI DEL DECRETO - DNF - GRI

Ambito D.Lgs. 254/16	TemI prioritari	Rif. DNF	Topic GRI	Ruolo BNL	Perimetro
Diritti Umani	Diritti umani	Responsabilità economica; Appendice	Anticorruzione Valutazione del rispetto dei diritti umani	Diretto/Indiretto	Gruppo BNL
	Politiche di trasparenza		Relazioni tra lavoratori e management	Diretto	
Personale	Sviluppo dei talenti	Responsabilità come datore di lavoro; Appendice.	Formazione e istruzione Occupazione	Diretto	Gruppo BNL
	Lavoro giusto ed equo		Diversità e pari opportunità Non discriminazione	Diretto	
	Politiche del lavoro		Occupazione Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Diretto	
Lotta alla corruzione	Etica e compliance	Responsabilità economica; Appendice	Anticorruzione	Diretto	Gruppo BNL
Ambiente	Cambiamenti climatici e transizione energetica	Responsabilità ambientale; Appendice.	Energia Emissioni Materiali Rifiuti Conformità ambientale	Diretto	Gruppo BNL
	Investimenti e finanziamenti responsabili	Responsabilità economica; Appendice.	Product Portfolio (Sector disclosure)	Diretto	
Sociale	Valore economico dell'impresa	Responsabilità economica	Performance economica Imposte Compliance socio-economica	Diretto	Gruppo BNL
	Riservatezza e sicurezza dei dati	Responsabilità economica	Privacy dei clienti	Diretto	

TemI prioritari non riconciliabili con GRI

TemI prioritari	Rif. DNF	Topic GRI	Ruolo BNL	Perimetro
Aspettative del cliente	Responsabilità economica	N/A	Diretto	Gruppo BNL
Trasformazione digitale e innovazione	Responsabilità economica	N/A	Diretto/Indiretto	Gruppo BNL
Governance	Governance	N/A	Diretto	Gruppo BNL
Business Continuity	Responsabilità economica	N/A	Diretto	Gruppo BNL

GOVERNANCE

GRI 2 General 2-7
405-1

BNL

Composizione Organi Statutari per genere

ORGANI	2021						2022					
	Uomini		Donne		TOTALE	Uomini		Donne		TOTALE		
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%			
Consiglio di Amministrazione	10	77%	3	23%	13	10	77%	3	23%	13		
Collegio Sindacale**	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3		
Comitato per il Controllo Interno e Rischi	4	80%	1	20%	5	4	80%	1	20%	5		
Comitato Remunerazioni	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3		
Comitato Corporate Social Responsibility*	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3		
Comitato Nomine	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3		
Direttore Generale Rete Unica	0	0%	0	0%	0	1	100%	0	0%	1		

* Comitato Corporate Social Responsibility attivato ad Aprile 2021.

** Nel calcolo della composizione non vengono considerati i sindaci supplenti.

Composizione Organi Statutari per fascia d'età

ORGANI	2021						2022					
	<30		30-50		>50		<30		30-50		>50	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Consiglio di Amministrazione	0	0%	0	0%	13	100%	0	0%	0	0%	13	100%
Collegio Sindacale**	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
Comitato per il Controllo Interno e Rischi	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%	5	100%
Comitato Remunerazioni	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
Comitato Corporate Social Responsibility*	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
Comitato Nomine	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
Direttore Generale Rete Unica	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	100%

* Comitato Corporate Social Responsibility attivato ad Aprile 2021.

** Nel calcolo della composizione non vengono considerati i sindaci supplenti.



Composizione organi di governo

NOME COGNOME	Anno di nascita	Periodo in carica	Genere	Consiglio di Amministrazione (Qualifica)	Esecutivo (E)/ Non Esecutivo (NE)	Collegio Sindacale (Qualifica)	Comitato per il Controllo Interno e Rischi / OdV* BNL (Qualifica)	Comitato Nomine (Qualifica)	Comitato Remunerazione (Qualifica)	Comitato Corporate Social Responsibility (Qualifica)	Indip. TUF
ANDREA MUNARI	1962	01.01.22 - 31.12.22	M	P	NE	-	-	-	-	-	-
ELENA PATRIZIA GOITINI	1969	01.01.22 - 31.12.22	F	AD	E	-	-	-	-	-	-
ROGER ABRAVANEL	1946	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	-	-	-	M	-
CAPPONI ALBERTO*	1954	28.04.22 - 27.07.22	M	M	NE	-	-	-	-	-	X
GIANDOMENICO MAGLIANO	1955	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	-	M	-	P	X
STEFANIA BARIATTI	1956	01.01.22 - 31.12.22	F	M	NE	-	-	-	P	M	X
FRANCESCO CAIO	1957	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	-	P	-	-	X
JEAN CLAMON**	1952	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	M	-	M	-	-
THIERRY LABORDE	1960	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	-	-	-	-	-
YVES MARTRENCHAR***	1957	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	-	-	M	-	-
ANGELO NOVATI	1954	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	M	-	-	-	X
ROBERTO HUGO TENTORI	1951	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	P	-	M	-	X
MARIO GIROTTI	1944	01.01.22 - 31.12.22	M	M	NE	-	M	-	-	-	-
MARINA RUBINI	1969	01.01.22 - 31.12.22	F	M	NE	-	M	M	-	-	X
CLAUDIA CATTANI	1955	01.01.22 - 31.12.22	F	-	-	P	-	-	-	-	-
ANDREA PERRONE****	1965	28.04.22 - 31.12.22	M	-	-	M	-	-	-	-	-
MARCO PARDI	1965	01.01.22 - 31.12.22	M	-	-	M	-	-	-	-	-
PIER PAOLO PICCINELLI*****	1947	01.01.22 - 28.04.22	M	-	-	S	-	-	-	-	-
GIOVANNI NACCARATO*****	1972	01.01.22 - 28.04.22	M	-	-	S	-	-	-	-	-
LUCA PIERI*****	1979	28.04.22 - 31.12.22	M	-	-	S	-	-	-	-	-
GIORGIA CARRARESE *****	1968	28.04.22 - 31.12.22	F	-	-	S	-	-	-	-	-

* ALBERTO CAPPONI CESSATO IL 27.07.2022

** JEAN CLAMON CESSATO COME MEMBRO DEL COMITATO REMUNERAZIONI IL 24.02.2022

*** YVES MARTRENCHAR NOMINATO MEMBRO DEL COMITATO REMUNERAZIONI IL 24.02.2022

**** ANDREA PERRONE NOMINATO IL 28.04.2022

***** PIER PAOLO PICCINELLI SINDACO EFFETTIVO CESSATO IL 28.04.2022

***** LUCA PIERI NOMINATO SINDACO SUPPLENTE IL 28.04.2022

***** GIORGIA CARRARESE NOMINATA SINDACO SUPPLENTE IL 28.04.2022

***** GIOVANNI NACCARATO SINDACO SUPPLENTE CESSATO IL 28.04.2022

ARTIGIANCASSA

GRI 2 General 2-7
405-1

Composizione Organi Statutari per genere

ORGANI	2021					2022				
	Uomini		Donne		TOTALE	Uomini		Donne		TOTALE
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	7	88%	1	12%	8	7	78%	2	22%	9
Collegio Sindacale	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3

Composizione Organi Statutari per fascia d'età

ORGANI	2021						2022							
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	0	0%	0	0%	8	100%	8	0	0%	0	0%	9	100%	9
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3

Composizione organi di governo

NOME COGNOME	Anno di nascita	Genere	Consiglio di Amministrazione Qualifica	Esecutivo (E)/ Non Esecutivo (NE)	Comitato Rischi* Qualifica	Collegio Sindacale Qualifica	Comitato Nomine* Qualifica	Comitato Remunerazione* Qualifica	Organismo di Vigilanza Qualifica	Indip. TUF	Indip. Codice Autodisciplina	Provenienti da Liste di minoranza
FERRER VANNETTI	1965	M	P	NE			-	-	-	SI	SI	-
MARIO GIROTTI	1944	M	M	NE	M		-	-	M	NO	NO	-
DINO SODINI	1965	M	M	NE	P		-	-	P	SI	SI	-
SILVIA BERTANI	1965	F	M	NE	M		-	-	M	NO	NO	-
LUCA BONANSEA	1969	M	M	NE			-	-	-	NO	NO	-
FRANCESCO DI NATALE	1966	M	M	NE			-	-	-	SI	SI	-
CERMELA GALLUZZO	1968	F	M	NE			-	-	-	NO	NO	-
NICOLA MOLFESE	1956	M	M	NE			-	-	-	NO	NO	-
ANGELO NOVATI	1954	M	M	NE			-	-	-	NO	NO	-
ENZO GIANCONTIERI	1958	M				P						-
ANTONIO BALDELLI	1061	M				M						-
ANDREA PERRONE	1965	M				M						-

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

* Le competenze dei Comitati Nomine e Remunerazioni della Capogruppo sono estese ad Artigiancassa.

FINANCIT

GRI 2 General 2-7
405-1

Composizione Organi Statutari per genere

ORGANI	2021						2022					
	Uomini		Donne		TOTALE	Uomini		Donne		TOTALE		
	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%			
Consiglio di Amministrazione	4	80%	1	20%	5	4	80%	1	20%	5		
Collegio Sindacale	3	67%	1	33%	3	3	100%	0	0%	3		

Composizione Organi Statutari per fascia d'età

ORGANI	2021							2022						
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Consiglio di Amministrazione	0	0%	2	40%	3	60%	5	0	0%	2	40%	3	60%	5
Collegio Sindacale	0	0%	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3

Composizione organi di governo

NOME COGNOME	Anno di nascita	Genere	Consiglio di Amministrazione (Qualifica)	Esecutivo (E)/ Non Esecutivo (NE)	Collegio Sindacale (Qualifica)	Comitato per il Controllo Interno e Rischi (Qualifica)	Comitato Nomine (Qualifica)	Comitato Remunerazione (Qualifica)	Organismo di Vigilanza (Qualifica)	Indip. TUF	Indip. Codice Autodisciplina	Provenienti da Liste di minoranza
GIOVANNI MACHETTI	1970	M	P									
ERMINIO DI IORIO	1970	M	M									
CARLO MAZARA GRIMANI	1953	M	M									
BARBARA BIVIANO	1975	F	M									
GIUSEPPE ESPOSITO	1980	M	M									
PIETRO CARENA	1961	M			P							
PIERPAOLO PICCINELLI	1947	M			M							
ANDREA PERRONE	1965	M			M							

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

GRUPPO BNL

GRI 204-1

RESPONSABILITÀ ECONOMICA

Clienti

Ripartizione dei clienti per aree di business

	BNL				ARTIGIANCASSA		FINANCIT	
	2021		2022		2021	2022	2021	2022
	N.	% sul totale	N.	% sul totale	N.	N.	N.	N.
Individuals	2.220.128	87,27%	2.220.289	87,94%			331.742	122.994
Private (Persone fisiche con raccolta superiore a 500 €/K e società patrimoniali e immobiliari di pertinenza di clienti Private)	53.026	2,08%	53.098	2,10%				
Small Business (Piccoli operatori economici e liberi professionisti non operanti con l'estero)	109.786	4,32%	114.992	4,55%				
Banca Digitale (Clienti digitali classificati all'interno della Clientela Retail)	131.851	5,18%	114.651	4,54%				
Mercato Imprese (Società mid cap con fatturato compreso tra € 5 mln ed € 30 mln)	14.752	0,58%	9.772	0,39%				
Pubblica Amministrazione (Enti con natura giuridica pubblica)	3.368	0,13%	3.278	0,13%	23	23		
Clienti Corporate e Grandi clienti (società o gruppi con fatturato oltre i 30 Mln €)	11.188	0,44%	8.929	0,35%				
TOTALE	2.544.099	100%	2.525.009	100%	23	23	331.742	122.994

Contestazioni

Ripartizione contestazioni
per prodotto - Retail e Corporate

	2021		2022	
	N.	% sul totale	N.	% sul totale
CC/DR e servizi correlati	5.232	43%	6.211	49%
Monetica	1.523	12%	1.753	14%
Finanziamenti	4.318	36%	3.603	29%
Intermediazione finanziaria e polizze ramo vita	607	5%	652	5%
Altro	463	4%	407	3%
TOTALE	12.143	100%	12.626	100%

Fornitori

Numero di fornitori suddiviso
per area geografica

	2021		2022	
	N.	% sul totale	N.	% sul totale
Fornitori nazionali	8.996	98%	8.486	98%
Fornitori esteri	174	2%	142	2%
TOTALE	9.170		8.628	

RESPONSABILITÀ COME DATORE LAVORO

Composizione organico

Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

	2021							2022						
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Uomini	159	3%	2.461	43%	3.113	54%	5.733	180	3%	2.238	43%	2.741	53%	5.159
Top Manager*	0	0%	4	31%	9	69%	13	0	0%	2	14%	12	86%	14
Dirigenti	0	0%	55	24%	178	76%	233	0	0%	43	19%	178	81%	221
Quadri	1	0%	1.348	41%	1.926	59%	3.275	2	0%	1.215	41%	1.783	59%	3.000
Aree Professionali	158	7%	1.054	48%	1.000	45%	2.212	178	9%	978	51%	768	40%	1.924
Donne	179	3%	3.247	59%	2.084	38%	5.510	208	4%	3.032	59%	1.858	36%	5.098
Top Manager*	0	0%	2	29%	5	71%	7	0	0%	2	29%	5	71%	7
Dirigenti	0	0%	25	42%	35	58%	60	0	0%	17	31%	38	69%	55
Quadri	1	0%	1.164	54%	971	45%	2.136	4	0%	1.103	54%	921	45%	2.028
Aree Professionali	178	5%	2.056	62%	1.073	32%	3.307	204	7%	1.910	63%	894	30%	3.007
TOTALE	338	3%	5.708	51%	5.197	46%	11.243	388	4%	5.270	51%	4.599	45%	10.257

* Il dato relativo ai Top Manager è relativo solo a BNL S.p.A.

Forza lavoro suddivisa per contratto di lavoro, tipologia d'impiego e genere

	2021						2022							
	Uomini			Donne			TOTALE	Uomini			Donne			TOTALE
	Full Time	Part Time	TOTALE UOMINI	Full Time	Part Time	TOTALE DONNE		Full Time	Part Time	TOTALE UOMINI	Full Time	Part Time	TOTALE DONNE	
Tempo indeterminato	5.568	54	5.622	4.484	867	5.351	10.973	5.047	35	5.082	4.227	770	4.997	10.079
Tempo determinato	54	0	54	62	0	62	116	61	0	61	79	0	79	140
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento	57	0	57	95	2	97	154	16	0	16	22	0	22	38
TOTALE DIPENDENTI	5.679	54	5.733	4.641	869	5.510	11.243	5.124	35	5.159	4.328	770	5.098	10.257
Collaboratori*	548	0	548	163	0	163	711	577	0	577	146	0	146	723
TOTALE FORZA LAVORO	6.227	54	6.281	4.804	869	5.673	11.954	5.701	35	5.736	4.474	770	5.244	10.980

* Rientrano nei collaboratori le seguenti figure professionali: contratto di somministrazione, a progetto, stage e rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale (promotori).

GRUPPO BNL

GRI 2 General 2-7
GRI 403 Occupational Health and Safety
Nuove assunzioni e Turnover 2018-401-1
403-9

Numero del personale suddiviso tipologia d'impiego, genere e area geografica

	Uomini			Donne			TOTALE
	Full Time	Part Time	TOTALE UOMINI	Full Time	Part Time	TOTALE DONNE	
Nord Ovest	1.045	12	1.057	852	204	1.056	2.113
	1.102	16	1.118	913	231	1.144	2.262
Nord Est	565	6	571	401	160	561	1.132
	628	10	638	440	187	627	1.265
Centro	2.593	14	2.607	2.268	282	2.550	5.157
	2.813	20	2.833	2.354	304	2.658	5.491
Sud	915	3	918	809	119	928	1.846
	1.130	8	1.138	934	142	1.076	2.214
Sedi estere	6	0	6	3	0	3	9
	6	0	6	5	0	5	11
TOTALE 2022	5.124	35	5.159	4.333	765	5.098	10.257
TOTALE 2021	5.679	54	5.733	4.646	864	5.510	11.243

Numero totale personale suddiviso per contratto di lavoro per area geografica

	Uomini						Donne						TOTALE
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Sedi estere	Tot. Uomini	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Sedi estere	Tot. Donne	
Tempo indeterminato 2022	1.036	567	2.560	913	6	5.082	1.041	550	2.486	917	3	4.997	10.079
Tempo determinato 2022	19	3	35	4	0	61	16	8	44	11	0	79	140
Apprendistato 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento 2022	2	1	12	1	0	16	1	3	18	0	0	22	38
TOTALE 2022	1.057	571	2.607	918	6	5.159	1.058	561	2.548	928	3	5.098	10.257
Tempo indeterminato 2021	1.102	631	2.756	1.125	6	5.620	1.114	616	2.570	1.048	5	5.353	10.973
Tempo determinato 2021	9	6	33	5	0	53	19	7	30	7	0	63	116
Apprendistato 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento 2021	7	1	42	7	0	57	7	8	61	21	0	97	154
TOTALE 2021	1.118	638	2.831	1.137	6	5.730	1.140	631	2.661	1.076	5	5.513	11.243

GRI 2 General 2-7
GRI 403 Occupational Health and Safety
 Nuove assunzioni e Turnover 2018-401-1
 403-9

Congedi

Congedo parentale

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	1.993	2.277	4.270	1.859	2.168	4.027
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	52	702	754	63	706	769
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo	51	700	751	62	674	736
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti della Banca	51	696	747	62	690	752
Tasso di ritorno al lavoro dopo congedo parentale	98%	100%	99%	98%	96%	96%
Tasso di retentions a 12 mesi dal termine del congedo parentale	98%	99%	99%	98%	98%	98%

Infortunati

Infortunati sul lavoro*

	2021		2022	
	Dipendenti		Dipendenti	
	N.	TASSO (per mln di ore lavorate)	N.	TASSO (per mln di ore lavorate)
Infortunati sul lavoro registrabili	107	5,9%	106	6,61%
di cui infortunati che hanno comportato giornate di lavoro perse	107	5,9%	106	6,49%
di cui infortunati sul lavoro con gravi conseguenze	0		2	0,12%
di cui Decessi	1	0,1%	0	0,0%
Infortunati in itinere	71	3,9%	65	3,98%
Ore lavorate	18.137.104		16.334.02,80	

* Per le società controllate (Artgiancassa e Financit) non si sono verificati eventi di infortunio sul lavoro registrabili nel 2022.

GRUPPO BNL

Turnover

GRI 2 General 2-7
GRI 403 Occupational Health and Safety
 Nuove assunzioni e Turnover 2018-401-1
 403-9

Entrate: numero e tasso

Area geografica	Genere	2021								2022							
		<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE		
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Centro	Uomo	66	2,0%	66	2,2%	19	0,6%	151	4,9%	88	3,4%	109	4,2%	25	1,0%	222	8,5%
	Donna	67	2,2%	50	1,8%	0	0,0%	117	4,0%	92	3,6%	62	2,4%	2	0,1%	156	6,1%
	TOTALE	133	2,1%	116	2,0%	19	0,3%	268	4,4%	180	3,5%	171	3,3%	27	0,5%	378	7,3%
Nord-Est	Uomo	17	2,5%	8	1,2%	3	0,4%	28	4,1%	11	1,9%	13	2,3%	3	0,5%	27	4,7%
	Donna	10	1,5%	8	1,2%	0	0,0%	18	2,7%	12	2,1%	11	2,0%	0	0,0%	23	4,1%
	TOTALE	27	2,0%	16	1,2%	3	0,2%	46	3,4%	23	2,0%	24	2,1%	3	0,3%	50	4,4%
Nord-Ovest	Uomo	21	1,7%	23	1,9%	7	0,6%	51	4,2%	35	3,3%	37	3,5%	9	0,9%	81	7,7%
	Donna	27	2,2%	11	0,9%	2	0,2%	40	3,3%	34	3,2%	29	2,7%	3	0,3%	66	6,2%
	TOTALE	48	2,0%	34	1,4%	9	0,4%	91	3,8%	69	3,3%	66	3,1%	12	0,6%	147	7,0%
Sud	Uomo	20	1,6%	14	1,2%	0	0,0%	34	2,8%	16	1,7%	10	1,1%	0	0,0%	26	2,8%
	Donna	21	1,9%	9	0,8%	1	0,1%	31	2,8%	24	2,6%	16	1,7%	1	0,1%	41	4,4%
	TOTALE	41	1,8%	23	1,0%	1	0,0%	65	2,8%	40	2,2%	26	1,4%	1	0,1%	67	3,6%
TOTALE	Uomo	124	2,0%	111	1,8%	29	0,5%	264	4,3%	150	2,9%	169	3,3%	37	0,7%	356	6,9%
	Donna	125	2,1%	78	1,4%	3	0,1%	206	3,5%	162	3,2%	118	2,3%	6	0,1%	286	5,6%
	TOTALE	249	2,0%	189	1,6%	32	0,3%	470	3,9%	312	3,0%	287	2,8%	43	0,4%	642	6,3%

Uscite: numero e tasso

Area geografica	Genere	2021								2022							
		<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE		
		N.	%	N.	%												
Centro	Uomo	32	1,1%	51	1,7%	177	5,9%	260	8,7%	31	1,2%	167	6,4%	349	13,4%	547	21,0%
	Donna	37	1,3%	42	1,5%	112	4,0%	191	6,9%	24	0,9%	137	5,4%	200	7,8%	361	14,2%
	TOTALE	69	1,2%	93	1,6%	289	5,0%	451	7,8%	55	1,1%	304	5,9%	549	10,6%	908	17,6%
Nord-Est	Uomo	10	1,5%	10	1,5%	56	8,1%	76	11,0%	12	2,1%	18	3,2%	55	9,6%	85	14,9%
	Donna	6	0,9%	11	1,7%	28	4,2%	45	6,8%	8	1,4%	17	3,0%	64	11,4%	89	15,9%
	TOTALE	16	1,2%	21	1,6%	84	6,2%	121	9,0%	20	1,8%	35	3,1%	119	10,5%	174	15,4%
Nord-Ovest	Uomo	18	1,5%	21	1,7%	93	7,7%	132	10,9%	16	1,5%	21	2,0%	100	9,5%	137	13,0%
	Donna	15	1,2%	19	1,6%	52	4,3%	86	7,1%	12	1,1%	30	2,8%	101	9,5%	143	13,5%
	TOTALE	33	1,4%	40	1,7%	145	6,0%	218	9,0%	28	1,3%	51	2,4%	201	9,5%	280	13,2%
Sud	Uomo	16	1,3%	20	1,6%	76	6,3%	112	9,2%	14	1,5%	27	2,9%	114	12,4%	155	16,9%
	Donna	21	1,9%	19	1,7%	31	2,8%	71	6,4%	16	1,7%	27	2,9%	64	6,9%	107	11,5%
	TOTALE	37	1,6%	39	1,7%	107	4,6%	183	7,9%	30	1,6%	54	2,9%	178	9,6%	262	14,2%
TOTALE	Uomo	76	1,2%	102	1,7%	402	6,6%	580	9,5%	73	1,4%	233	4,5%	618	12,0%	924	17,9%
	Donna	79	1,4%	91	1,6%	223	3,9%	393	6,8%	60	1,2%	211	4,1%	429	8,4%	700	13,7%
	TOTALE	155	1,3%	193	1,6%	625	5,3%	973	8,2%	133	1,3%	444	4,3%	1.047	10,2%	1.624	15,8%

GRUPPO BNL

GRI 205-2
404-1

Formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Categoria professionale*	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	N. partecipanti	% partecipanti						
CdA 2022	0		0		1	100%	0	
CdA 2021	0		0		4	100%	0	
Top Manager 2022*	0		0		11	85%	2	15%
Top Manager 2021*	0		0		22	100%	0	
Dirigenti 2022	16	7%	10	4%	196	84%	11	5%
Dirigenti 2021	7	3%	4	1%	260	94%	7	3%
Quadri 2022	208	4%	131	3%	4.283	90%	139	3%
Quadri 2021	501	8%	219	4%	4.827	81%	391	7%
Aree Professionali 2022	151	3%	74	2%	3.986	92%	108	3%
Aree Professionali 2021	598	11%	268	5%	4.058	72%	702	12%

* I dirigenti che hanno ruoli nei comitati o in CdA sono conteggiati in ogni singola categoria.

Ore medie di formazione procapite per categoria professionale e genere

CATEGORIA	2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti*	25	38	59	72
Quadri	36	33	55	56
Aree Professionali	29	35	49	56

* Compresi top manager di BNL.

GRUPPO BNL

GRI 404-3
405-2

Valutazione

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

Valutazione	2021						2022					
	Uomini		Donne		TOTALE		Uomini		Donne		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Dirigenti	251	100,0%	66	100,0%	317	100,0%	234	96%	63	95%	297	96%
Quadri	3.263	99,7%	3.115	99,8%	6.378	99,9%	2.887	96%	1.914	97%	4.801	97%
Aree Professionali	2.086	99,6%	2.131	99,9%	4.217	99,9%	1.730	98%	2.723	97%	4.453	98%
Totale	5.600	99,9%	5.312	99,9%	10.912	99,8%	4.851	98%	4.700	97%	9.551	97%

Retribuzione

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Salario lordo*	2021			2022		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti***	138.303	127.006	92%	140.780	130.555	93%
Quadri	64.723	55.758	86%	65.848	56.508	86%
Aree Professionali	39.478	37.660	95%	39.417	37.904	96%

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

Retribuzione complessiva**	2021			2022		
	Uomini	Donne	Donne/Uomini	Uomini	Donne	Donne/Uomini
Dirigenti***	161.316	146.991	91%	169.746	158.465	93%
Quadri	67.844	57.846	85%	70.076	59.465	85%
Aree Professionali	39.990	38.242	96%	40.009	38.640	97%

** Salario lordo al quale vengono aggiunti importi variabili annualmente, ad esempio bonus in denaro ed azioni disponibili legati alla performance individuale e/o alla produttività aziendale e tutti gli elementi addizionali al salario aventi carattere di non estemporaneità. (Si Premio Aziendale, No BUT, No Welfare "puro")

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

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

GRUPPO BNL

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

GRI 302-1
302-4
305-1
305-2

Consumi energetici per tipologia di fonte*

	2021	2022	Variazione %
Totale Energia consumata (kWh)	112.183.017	107.972.383	-4%
Totale Energia rinnovabile consumata (kWh)	67.000.637	64.819.141	-3%
Consumo di gas naturale per trigenerazione (kWh)	27.070.351	27.679.731	2%
Consumo di gas naturale per riscaldamento (kWh)	15.784.606	13.495.239	-15%
Consumo di altri combustibili** (kWh)	2.327.423	1.978.273	-15%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

** Tale voce comprende principalmente il consumo di gasolio, olio combustibile e la fornitura per il riscaldamento non rinnovabile.

Intensità delle emissioni*

	2021	2022**	Variazione %
Emissioni totali di Gas ad effetto serra (t eq CO ₂)***	29.875	28.770	-4%
Emissioni Gas ed effetto serra per dipendente (tonn. Eq CO ₂ /FTE)	2,87	3,04****	6%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

** Dato 2022 3,04 teqCO₂/FTE è composto da: 2,76 Energy + 0,28 Travel (FTE 2022 medi 10.416, FTE 2021 medi 11.167 fonte Enablon)
Sono stati considerati gli FTE media periodo di BNL Spa e non gli FTE di Gruppo BNL. Tuttavia il dato è rappresentativo in quanto i dipendenti di BNL S.p.A. costituiscono circa il 98%.

ISPRA: fattori di emissione atmosferica di CO₂ e altri gas a effetto serra nel settore elettrico n. 257/2017.

Tabella dei parametri standard nazionali - Ministero dell'Ambiente.

*** BNL acquista energia certificata green dal 2013 e per questo motivo, secondo la norma ISO 14064, la relativa produzione di CO₂ sarebbe assimilabile a 0. Ma, per essere conformi alla metodologia di calcolo delle emissioni di CO₂ della Capogruppo BNP Paribas, che non permette di considerare l'acquisto di energia green come emissioni 0, ma richiede di basare il calcolo delle emissioni di CO₂ sul mix energetico nazionale, il Gruppo BNL deve ricavare il totale delle emissioni di CO₂ considerando il mix energetico nazionale dell'Italia. Il mix energetico francese, che ha una componente di energia green più elevata, genera un'emissione di CO₂ minore, pertanto a parità di energia consumata il dato delle emissioni di CO₂ di BNP Paribas risulterà inferiore. ISPRA: fattori di emissione atmosferica di CO₂ e altri gas a effetto serra nel settore elettrico n. 257/2017 Tabella dei parametri standard nazionali - Ministero dell'Ambiente.

**** Nel calcolo è stato compreso il sito di Aldobrandeschi al 100% essendo di proprietà di BNL. Le emissioni generate dal personale BNL nel sito in questione sono pari al 52% del totale. Applicando proporzionalmente questa percentuale, le emissioni totali di gas ad effetto serra si ridurrebbero da 28.770 tCO₂ a 25.706 tCO₂. Così sommando il contributo invariato del travel (2.882 tCO₂), il rapporto tCO₂/FTE si riduce a **2,74 (circa -6 % rispetto al target 2022 di 2,91)**.

Emissioni dei principali combustibili usati per il riscaldamento*

EMISSIONI	2021	2022	Variazione %
CO ₂ da Gasolio (t eq CO ₂)	501	419	-16%
CH ₄ da Gasolio (t eq CO ₂)	1,17	0,98	-16%
N ₂ O da Gasolio (t eq CO ₂)	3,99	3,34	-16%
CO ₂ da Gas Naturale per riscaldamento (t eq CO ₂)	3.172	2.712	-15%
CH ₄ da Gas Naturale per riscaldamento (t eq CO ₂)	3,62	3,10	-15%
N ₂ O da Gas Naturale per riscaldamento (t eq CO ₂)	17,28	14,78	-15%
CO ₂ da Gas Naturale per trigenerazione (t eq CO ₂)	5.440	5.562	2%
CH ₄ da Gas Naturale per trigenerazione (t eq CO ₂)	6,22	6,36	2%
N ₂ O da Gas Naturale per trigenerazione (t eq CO ₂)	29,64	30,31	2%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022 e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standards).

Emissioni indirette Scope 2*

	2021	2022	Variazione %
CO ₂ da Energia rinnovabile acquistata (t eq CO ₂)**	20.700	19.999	-3%
CO ₂ da Teleriscaldamento non rinnovabile (t eq CO ₂)	390	377	-3%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

** La conversione di energia elettrica rinnovabile è necessaria al fine dell'allineamento dei dati di rendicontazione con le logiche utilizzate dalla Capogruppo BNP Paribas.

GRUPPO BNL

GRI 301-1
306-2

Carta

Consumi di carta*

	2021	2022	Variazione	%
Carta totale (Kg)	1.022.528	761.306	-261.222	-25%
Carta per dipendente (Kg)**	92	73	-19	-21%
Carta responsabile e riciclata (Kg)***	1.020.447	760.072	-261.222	-25%
Carta responsabile e riciclata (% sul totale)	99,80%	99,80%	0	0%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

** Nella misurazione del consumo di carta per dipendente sono stati considerati gli FTE (FTE 2022 medi 10.416, FTE 2021 medi 11.167 fonte Enablon) di BNL Spa al 30.09 e non gli FTE di Gruppo. Tuttavia il dato è rappresentativo in quanto i dipendenti di BNL S.p.A. costituiscono circa il 98% dei dipendenti del Gruppo.

***Per carta responsabile si intende carta riciclata e carta proveniente da filiera responsabile (PEFC e FSC).

Rifiuti

Rifiuti prodotti per tipo e metodo di smaltimento*

	2021	2022
Totale rifiuti prodotti (t)	761,4	872,9
- di cui pericolosi	2,6	1,8
- di cui non pericolosi	758,8	871,1
Tot. Rifiuti destinati a riciclo o riutilizzo (t)	448,9	520,1
- di cui pericolosi	2,6	1,8
- di cui non pericolosi	446,3	518,3
Totale rifiuti smaltiti (t)	312,5	352,8
- di cui pericolosi	0,05	0,02
- di cui non pericolosi	312,4	352,8
% di materiale riciclati e recuperati sul tot. dei rifiuti	59%	60%
% dei rifiuti destinati a smaltimento	41%	40%

*I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

Materie prime

Consumi di toner*

	2021	2022	Variazione	%
Q.tà totale toner (Kg)	2.496	1.844	652	26%
Quantità toner rigenerati acquistati(kg)	2.168	1.563	605	28%
%sul totale toner acquistati	87%	85%	0	3%
Q.tà toner utilizzati dagli outsourcer (Kg)	7.409	8.070	-661	-9%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

RESPONSABILITÀ ECONOMICA

Clienti*

Ripartizione dei clienti per aree di business

AREE	2021		2022	
	N.		N.	
Individuals (persone fisiche e con Partita IVA)	2.220.128		2.220.289	
Private (Persone fisiche con raccolta superiore a 500 €/K e società patrimoniali e immobiliari di pertinenza di clienti Private)	53.026		53.098	
Small Business (Piccoli operatori economici e liberi professionisti non operanti con l'estero)	109.786		114.992	
Banca Digitale (Clienti digitali classificati all'interno della Clientela Retail)	131.851		114.651	
Mercato Imprese (Società mid cap con fatturato compreso tra € 5 mln ed € 30 mln)	14.752		9.772	
Pubblica Amministrazione (Enti con natura giuridica pubblica)	3.368		3.278	
Clienti Corporate e Grandi clienti (società o gruppi con fatturato oltre i 30 Mln €)	11.188		8.929	
TOTALE	2.544.099		2.525.009	

*Stock clienti al 31/12/2022.

Fornitori

Numero di fornitori suddiviso per area geografica

	2021		2022	
	N.	% sul totale	N.	% sul totale
Fornitori nazionali	8.391	98%	8.055	98%
Fornitori esteri	141	2%	136	2%
TOTALE	8.532	100%	8.191	100%

Contestazioni

Ripartizione contestazioni per prodotto - Retail e Corporate

	2021		2022	
	N.	%	N.	%
CC/DR e servizi correlati	5.232	48%	6.211	51%
Monetica	1.397	13%	1.753	14%
Finanziamenti	3.294	30%	3.110	26%
Intermediazione finanziaria e polizze ramo vita	607	6%	652	5%
Altro	463	4%	400	3%
TOTALE	10.993	100%	12.126	100%

Nel 2022 sono stati ricevuti 12.126 eventi di contestazione, con un aumento del 10% rispetto allo scorso anno. L'aumento è stato registrato soprattutto sui **conti correnti e servizi collegati (+20% circa)** e **sulla monetica (+25%)**. L'analisi delle cause radice evidenzia: la recrudescenza del fenomeno delle frodi cyber, perpetrate soprattutto tramite bonifici on line, e sulla monetica; ritardi nella definizione delle successioni, con un processo complesso in fase di revisione end to end, e nell'estinzione dei conti correnti; lamentele legate all'operatività di alcuni processi di compliance (verso la Russia, chiusura di rapporti d'ufficio); problematiche riscontrate nell'operatività sugli ATM e sulle app. I reclami sui **finanziamenti**, seppur in riduzione rispetto allo scorso anno **(-6%)**, sono stati però interessati dalle problematiche legate alla cessione dei crediti di imposta sui bonus edilizi, laddove vi è stata invece la riduzione sulle errate segnalazioni in CR e negli altri Sistemi di Informazione Creditizia e le criticità legate alle moratorie Covid. La semplificazione del processo di raccolta e la creazione di un focal point per la gestione delle richieste di copia documentazione /contratti, continua a produrre benefici in termini di riduzione dei reclami correlati, riscontrabile per lo più in ambito finanziamenti e conti correnti (nel complesso -20%). In ambito **intermediazione finanziaria e polizze ramo vita**, l'aumento del **7%** è legato rispettivamente a ritardi nell'estinzione di depositi titoli e nella liquidazione dei sinistri, e in generale all'operatività post vendita.

	2021		2022	
	N. fornitori	Fatturato	N. fornitori	Fatturato
Fornitori appartenenti a imprese sociali*	6	432.595 €	10	1.047.586 €
TOTALE FONITORI	6	432.595 €	10	1.047.586 €
Percentuale Totale	0,07%		0,12%	

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

RESPONSABILITÀ COME DATORE LAVORO

Composizione organico

Quadro d'insieme composizione organico

	2021		2022	
	N.	%	N.	%
Uomini	5.648	51%	5.064	50%
Uomini Manager*	242	79%	230	79%
Uomini Part Time	54	6%	35	4%
Uomini neoassunti	252	56%	334	55%
Uomini età media	50,98		50,57	
Donne	5.417	49%	5.001	50%
Donne Manager*	66	21%	62	21%
Donne Part Time	858	94%	761	96%
Donne neoassunte	195	44%	275	45%
Donne età media	47,7		47,37	
Totale**	11.065		10.065	
Totale Manager*	308		292	
Totale Part Time	912		796	
Totale neoassunti	447		609	
Totale età media	49,37		48,98	

*Manager: dirigenti

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

Parità di genere

% di donne	2021	2022
CdA	23%	23%
CODIR	41%	35%
Ruoli manageriali	34%	35%
Senior Management Position	27%	23%
Talenti - Leaders for Tomorrow	56%	57%

Ripartizione del personale per inquadramento, età e genere

	2021							2022						
	<30		30-50		>50		TOTALE	<30		30-50		>50		TOTALE
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
Uomini	149	3%	2.416	43%	3.083	55%	5.648	176	3%	2.188	43%	2.700	53%	5.064
Top Manager*	0	0%	4	31%	9	69%	13	0	0%	2	14%	12	86%	14
Dirigenti	0	0%	54	24%	175	76%	229	0	0%	43	20%	173	80%	216
Quadri	1	0%	1.331	41%	1.906	59%	3.238	2	0%	1.199	41%	1.753	59%	2.954
Aree Professionali	148	7%	1.027	47%	993	46%	2.168	174	9%	944	50%	762	41%	1.880
Donne	168	3%	3.178	59%	2.071	38%	5.417	195	4%	2.961	59%	1.845	37%	5.001
Top Manager*	0	0%	2	29%	5	71%	7	0	0%	2	29%	5	71%	7
Dirigenti	0	0%	24	41%	35	59%	59	0	0%	17	31%	38	69%	55
Quadri	0	0%	1.141	54%	962	46%	2.103	3	0%	1.081	54%	912	46%	1.996
Aree Professionali	168	5%	2.011	62%	1.069	33%	3.248	192	7%	1.861	63%	890	30%	2.943
TOTALE	317	3%	5.594	51%	5.154	47%	11.065	371	4%	5.149	51%	4.545	45%	10.065

* Il dato relativo ai Top Manager è relativo solo a BNL S.p.A.

BNL

GRI 2 General 2-7
405-1
401-1

Numero totale forza lavoro* suddiviso per contratto di lavoro, tipologia d'impiego e genere

	Uomini			Donne			TOTALE
	Full Time	Part Time	TOTALE UOMINI	Full Time	Part Time	TOTALE DONNE	
Tempo indeterminato	5.492	54	5.546	4.410	856	5.266	10.812
	4.956	35	4.991	4.145	761	4.906	9.897
Tempo determinato	53	0	53	61	0	61	114
	61	0	61	76	0	76	137
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento	49	0	49	88	2	90	139
	12	0	12	19	0	19	31
Collaboratori**	548	0	548	163	0	163	711
	571	0	571	141	0	141	712
TOTALE 2021	6.142	54	6.196	4.722	858	5.580	11.776
TOTALE 2022	5.600	35	5.635	4.381	761	5.142	10.777

*Per forza lavoro si intende i dipendenti + i collaboratori.

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

Numero del personale suddiviso tipologia d'impiego, genere e area geografica

	Uomini			Donne			TOTALE
	Full Time	Part Time	TOTALE UOMINI	Full Time	Part Time	TOTALE DONNE	
Nord Ovest	1.096	16	1.112	910	230	1.140	2.252
	1.034	12	1.046	850	204	1.054	2.100
Nord Est	623	10	633	440	187	627	1.260
	558	6	564	401	160	561	1.125
Centro	2.751	20	2.771	2.276	299	2.575	5.346
	2.525	14	2.539	2.180	278	2.458	4.997
Sud	1.118	8	1.126	928	142	1.070	2.196
	906	3	909	806	119	925	1.834
Sedi estere	6	0	6	5	0	5	11
	6	0	6	3	0	3	9
TOTALE 2021	5.594	54	5.648	4.559	858	5.417	11.065
TOTALE 2022	5.029	35	5.064	4.240	761	5.001	10.065

Numero totale personale suddiviso per contratto di lavoro per area geografica

	Uomini						Donne						TOTALE
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Sedi estere	Tot. Uomini	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Sedi estere	Tot. Donne	
Tempo indeterminato 2021	1.096	626	2.704	1.114	6	5.546	1.114	612	2.492	1.043	5	5.266	10.812
	1.025	560	2.496	904	6	4.991	1.037	550	2.402	914	3	4.906	9.897
Apprendistato 2021	9	6	33	5	0	53	19	7	28	7	0	61	114
	19	3	35	4	0	61	16	8	41	11		76	137
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto Inserimento	7	1	34	7	0	49	7	8	55	20	0	90	139
	2	1	8	1	0	12	1	3	15	0	0	19	31
TOTALE 2021	1.112	633	2.771	1.126	6	5.648	1.140	627	2.575	1.070	5	5.417	11.065
TOTALE 2022	1.046	564	2.539	909	6	5.064	1.054	561	2.458	925	3	5.001	10.065

Personale diversamente abile*

	2021		2022	
	N.	%	N.	%
Uomini	278	4,92%	228	4,50%
Donne	275	5,08%	248	4,96%
TOTALE	553	5,00%	476	4,73%

* Sono esclusi dal conteggio orfani, vedove e profughi.

Ripartizione del personale per anzianità di servizio e genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
0-10 anni	1.447	1.328	1.410	1.254	2.857	2.582
11-20 anni	1.989	1.857	2.242	2.193	4.231	4.050
21-30 anni	813	722	717	727	1.530	1.449
>30 anni	1.399	1.157	1.048	827	2.447	1.984
TOTALE	5.648	5.064	5.417	5.001	11.065	10.065

BNL

Turnover*

Entrate: numero e tasso

Area geografica	Genere	2021					2022				
		<30	30-50	>50	Totale	Turnover	<30	30-50	>50	Totale	Turnover
Centro	Uomo	58	63	18	139	5%	87	101	20	208	8%
	Donna	58	48	0	106	4%	86	57	2	145	6%
	TOTALE	116	111	18	245	5%	173	158	22	353	7%
Nord-Est	Uomo	17	8	3	28	4%	11	13	1	25	4%
	Donna	10	8	0	18	3%	12	11	0	23	4%
	TOTALE	27	16	3	46	4%	23	24	1	48	4%
Nord-Ovest	Uomo	21	23	7	51	5%	35	36	4	75	7%
	Donna	27	11	2	40	4%	34	29	3	66	6%
	TOTALE	48	34	9	91	4%	69	65	7	141	7%
Sud	Uomo	20	14	0	34	3%	16	10	0	26	3%
	Donna	21	9	1	31	3%	24	16	1	41	4%
	TOTALE	41	23	1	65	3%	40	26	1	67	4%
TOTALE	Uomo	116	108	28	252	4%	149	160	25	334	7%
	Donna	116	76	3	195	4%	156	113	6	275	5%
	TOTALE	232	184	31	447	4%	305	273	31	609	6%

Uscite: numero e tasso

Area geografica	Genere	2021					2022				
		<30	30-50	>50	Totale	Turnover	<30	30-50	>50	Totale	Turnover
Centro	Uomo	31	44	169	244	9%	30	162	346	538	21%
	Donna	36	37	107	180	7%	24	132	198	354	14%
	TOTALE	67	81	276	424	8%	54	294	544	892	18%
Nord-Est	Uomo	10	10	55	75	12%	12	18	55	85	15%
	Donna	6	11	28	45	7%	8	17	64	89	16%
	TOTALE	16	21	83	120	10%	20	35	119	174	15%
Nord-Ovest	Uomo	18	20	93	131	12%	16	21	99	136	13%
	Donna	15	18	52	85	7%	12	30	100	142	13%
	TOTALE	33	38	145	216	10%	28	51	199	278	13%
Sud	Uomo	16	20	75	111	10%	14	26	114	154	17%
	Donna	21	19	31	71	7%	15	27	64	106	11%
	TOTALE	37	39	106	182	8%	29	53	178	260	14%
TOTALE	Uomo	75	94	392	561	10%	72	227	614	913	18%
	Donna	78	85	218	381	7%	59	206	426	691	14%
	TOTALE	153	179	610	942	9%	131	433	1.040	1.604	16%

*Per l'anno 2022 il totale complessivo delle uscite indicate in questa tabella non considera 5 uscite di risorse c/o sedi estere.

GRI 403: Occupational Health and Safety
Nuove assunzioni e Turnover 2018-401-1

BNL

Congedi

Congedi parentali

	2021			2022		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	1960	2226	4186	1834	2134	3968
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	52	686	738	63	692	755
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo	51	685	736	62	661	723
N. dipendenti tornati a lavoro alla conclusione del congedo che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti della Banca*	51	681	732	62	677	739

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

I dati riportati nella tabella sono i congedi parentali al 30% e i congedi parentali non retribuiti.

Nel 2021 sono stati riconosciuti dei congedi straordinari ovvero congedi covid che sono rispettivamente per gli uomini 66 e per le donne 540. si precisa che alcuni dipendenti hanno fruito sia dei congedi ordinari che di quelli straordinari in questo caso il dato complessivo considerandoli insieme è Uomini 100 e Donne 905.

Nel 2022 sono stati riconosciuti dei congedi straordinari ovvero congedi covid che sono rispettivamente per gli uomini 5 e per le donne 67. si precisa che alcuni dipendenti hanno fruito sia dei congedi ordinari che di quelli straordinari in questo caso il dato complessivo considerandoli insieme è Uomini 66 e Donne 719.

Congedi parentali - tassi (%)

	2021			2022		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Tasso di ritorno al lavoro dopo congedo parentale*	99,08%	99,71%	99,59%	98,41%	95,52%	95,76%
Tasso di retentions a 12 mesi dal termine del congedo parentale**	98,08%	99,13%	99,05%	98,41%	97,83%	97,88%

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

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

Infortuni

Infortuni sul lavoro

	2021		2022	
	Dipendenti		Dipendenti	
	N.	TASSO (per mln di ore lavorate)	N.	TASSO (per mln di ore lavorate)
Infortuni sul lavoro registrabili	102	5,72%	108	6,61%
di cui infortuni che hanno comportato giornate di lavoro perse	102	5,72%	106	6,49%
di cui infortuni sul lavoro con gravi conseguenze*	0	0,00%	2	0,12%
di cui Decessi	1	0,06%	0	0,00%
Infortuni in itinere	68	3,81%	65	3,98%
Ore lavorate	17.837.899,20		16.334.062,80	

** Infortuni con gravi conseguenze sono stati considerati con prognosi superiori a 180 gg ovvero superiori a 180 gg.

Le ore lavorative sono state calcolate come di seguito: giornate lavorative del 2021 (255-ferie ed assenze ipotetiche 35gg=220gg)xorganico full time(10083)xhh di lavoro del full time

(7,50 centesimi)+giornate lavorative del 2021(255-ferie ed assenze ipotetiche 35gg=220gg)xorganicoPart time(919)xhh medie dei Part time (5,94 centesimi ovvero 5,56)

Le ore lavorative sono state calcolate come di seguito: giornate lavorative del 2022 (252-ferie ed assenze ipotetiche 32 gg=220gg)xorganico full time(9.269)xhh di lavoro del full time

(7,50 centesimi)+giornate lavorative del 2022(252-ferie ed assenze ipotetiche 32gg=220gg)xorganicoPart time(796)xhh medie dei Part time (5,94 centesimi ovvero 5,56)

Formazione

Ore medie di formazione procapite per categoria professionale e genere

CATEGORIA	2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti*	25	38	61	72
Quadri	36	33	56	57
Aree Professionali	29	36	50	57

* Nella categoria "Dirigenti" sono ricomprese anche le ore di formazione erogate ai Top Manager.

Formazione diritti umani

	2021			2022		
	N. Partecipanti	Totale ore erogate	% su totale dipendenti	N. Partecipanti	Totale ore erogate	% su totale dipendenti
	7.890	3.945	71,0%	357	179	3,5%

GRI 205-2 404-1
GRI 403: 403-9
 Occupational Health and Safety
 Nuove assunzioni e Turnover
 2018-401-1

Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Categoria professionale*	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Sud	
	N. partecipanti	% partecipanti						
CdA 2022					1	100%		
Top Manager 2022*					11	84,6%	2	15,4%
Top Manager 2021*					22	100,0%		
Dirigenti 2022	15	6,8%	10	4,5%	184	83,6%	11	5,0%
Dirigenti 2021	7	3%	4	2%	249	93%	7	2,6%
Quadri 2022	198	4,2%	123	2,6%	4.215	90,4%	128	2,7%
Quadri 2021	500	8,6%	219	3,6%	4.699	81,0%	390	6,7%
Aree Professionali 2022	146	3,5%	74	1,8%	3.837	92,2%	104	2,5%
Aree Professionali 2021	598	11,0%	268	4,9%	3.862	71,1%	702	12,9%

* I dirigenti che hanno ruoli nei comitati o in CdA sono conteggiati in ogni singola categoria.

Valutazione

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

Valutazione	2021						2022					
	Uomini		Donne		TOTALE		Uomini		Donne		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Dirigenti	240	100,0%	64	100,0%	304	100,0%	227	95,8%	61	95,3%	288	95,7%
Quadri	3.184	99,8%	2.043	99,9%	5.227	99,8%	2.836	98,4%	1.882	97,4%	4.718	98,0%
Aree Professionali	2.036	99,8%	3.065	99,9%	5.101	99,8%	1.685	96,3%	2.661	97,3%	4.346	96,9%
TOTALE	5.460	99,8%	5.172	99,9%	10.632	99,8%	4.748	97,5%	4.604	97,3%	9.352	97,4%

Retribuzione

GRI 405-2

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

	2021						2022					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time
Salario lordo*												
Dirigenti***	138.153	0	127.596	0	92%	0	140.780	0	130.555	0	93%	0
Quadri	64.820	49.306	55.800	44.786	86%	91%	65.891	53.569	56.568	45.055	86%	84%
Aree Professionali	39.602	32.464	37.735	32.182	95%	99%	39.513	32.133	37.984	32.699	96%	102%

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

	2021						2022					
	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time	Uomini	Uomini Part-time	Donne	Donne Part-time	Donne/Uomini	Donne/Uomini Part-time
Retribuzione complessiva **												
Dirigenti***	161.366	0	147.918	0	92%	0	169.746	0	158.465	0	93%	0
Quadri	67.993	49.529	57.927	45.805	85%	92%	70.160	54.016	59.564	46.127	85%	85%
Aree Professionali	40.122	32.594	38.326	32.613	96%	100%	40.114	32.421	38.733	33.258	97%	103%

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

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

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

Promozione

Numero di promozioni scomposto per genere e per inquadramento professionale

GENERE E INQUADRAMENTO	2021	2022
	N.	N.
TOTALE UOMINI	283	334
Dirigenti	0	0
Quadri	134	198
Aree professionali	149	136
TOTALE DONNE	410	476
Dirigenti	0	0
Quadri	160	213
Aree professionali	250	263
TOTALE	693	810

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Carta

Consumi di carta totale*

	2021	2022	Variazione	%
Carta totale (Kg)	1.020.427	760.072	-260.355	-26%
- di cui carta riciclata	362.750	305.675	-57.075	-16%
- di cui carta responsabile (Kg)	657.677	454.397	-203.280	-31%
% carta riciclata su totale carta	36%	40%	-	-
% carta responsabile su totale carta	64%	60%	-	-
Carte per dipendente (Kg/FTE)	92	73	-19	-21%

* I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021 - 30/9/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.
Carta responsabile: derivante da fonti responsabili (PEFC/FSC).

Consumi di carta interna**

	2021	2022	Variazione	%
Carta totale (Kg)	448.427	355.827	-92.600	-21%
% di cui carta riciclata	81%	-	-81%	-100%
% di cui carta responsabile	19%	100%	81%	426%

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

Consumi di carta cliente***

	2021	2022	Variazione	%
Carta cliente totale (Kg)	572.000	404.245	-167.755	-29%
di cui responsabile (Kg)	572.000	404.245	-167.755	-29%
% di cui responsabile	100%	100%	0	0%

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

Materie prime

Consumi di toner*

	2021	2022	Variazione	%
Quantità totale toner (Kg)	2.462	1.834	-628	-25,5%
Quantità toner rigenerati (kg)	2.168	1.563	-605	-27,9%
% toner rigenerati sul totale	88,06%	85,25%	-2,8%	-3,2%
Q.tà toner utilizzati dagli outsourcer (Kg)	7.409	8.070	661	8,9%

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

Prodotti green

Acquisti prodotti green*

	2021	2022	Variazione %
Cancelleria (kg)	26.399	24.388	-8%
Modulistica (kg)	9.195	6.869	-25%
TOTALE "GREEN"	35.594	31.257	-12%

*I valori nella tabella non includono la carta green sono riferiti al periodo gennaio-dicembre e sono rendicontati secondo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI - Standards)

Percentuale di prodotti Green consumati

	2021	2022
Carta fotocopie green	100%	100%

Carta responsabile: riciclata + fonti responsabili (PEFC/FSC).

BNL

GRI 301-1

Viaggi

Km percorsi*	2021	2022	Variazione %
Treno (Km)	2.346.441	6.083.595	159%
Aereo (Km)	529.761	2.396.435	352%
Automobile (Km)	10.912.733	11.618.181	6%
TOTALE	13.788.935	20.098.211	46%

*I valori riportati nella tabella sono riferiti al periodo 1/10/2021-30/09/2022, Fonte Bilancio Gruppo BNP Paribas, Tool Enablon. Dati certificati da PWC.

	2021	2022	Variazione %
TOTALE KM PERCORSI/FTE*	1.235	1.930	56%

*L'FTE media periodo di BNL Spa nel mese di settembre 2022 (in linea con i valori relativi al periodo 1/10/2021-30/09/2022) è pari a 10.416 (11.167 nel 2021).



RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ARTICOLO 3, COMMA 10, DEL DLGS N° 254/2016 E DELL'ARTICOLO 5 DEL REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N° 20267 DI GENNAIO 2018

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO SPA

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AL 31 DICEMBRE 2022



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del DLgs n° 254/2016 e dell'articolo 5 del Regolamento Consob adottato con delibera n° 20267 di gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di Banca Nazionale del Lavoro SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n° 254 (di seguito, il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento Consob n°20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Banca Nazionale del Lavoro SpA e sue controllate (di seguito, il "Gruppo BNL") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, predisposta ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023 (di seguito, la "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della DNF, fornite ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento Europeo n° 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti nel 2016, e aggiornati al 2021, dal *GRI - Global Reporting Initiative* (di seguito, "*GRI Standards*"), con riferimento alla selezione di *GRI Standards*, indicati nel paragrafo "Perimetro e premessa metodologica" della DNF, da essi individuati come *standard* di rendicontazione.

Gli Amministratori sono, altresì, responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

www.pwc.com/it



Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo BNL e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo BNL, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono, infine, responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo BNL, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo BNL e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai *GRI Standards*, con riferimento alla selezione di *GRI Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito, "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.



Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo BNL rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto e tenendo presente lo *standard* di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo BNL, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'articolo 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati, inoltre, i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lettera a);

4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Banca Nazionale del Lavoro SpA e con il personale di Artigiancassa SpA e Financit SpA e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.



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

- a livello di Banca Nazionale del Lavoro SpA, nel suo ruolo di capogruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF e, in particolare, al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per la seguente società, Banca Nazionale del Lavoro SpA, che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato degli approfondimenti nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo BNL relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai *GRI Standards*, con riferimento alla selezione di *GRI Standards*.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo BNL non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della stessa, fornite ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento Europeo n° 2020/852.

Roma, 6 aprile 2023

PricewaterhouseCoopers SpA

Lorenzo Bellilli
(Revisore legale)

Firmato digitalmente da:
Lorenzo Bellilli
Data: 06/04/2023 13:10:54

Concept creativo,
Design e Impaginazione:



MERCURIO_{GP}
www.mercuriogp.eu

Accessibilità:



PER MAGGIORI INFORMAZIONI:

BNL

Sezione CSR di BNL

BNP Paribas in Italia

BNP Paribas nel mondo

CONTATTI:

responsabilitasociale@bnlmail.com

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