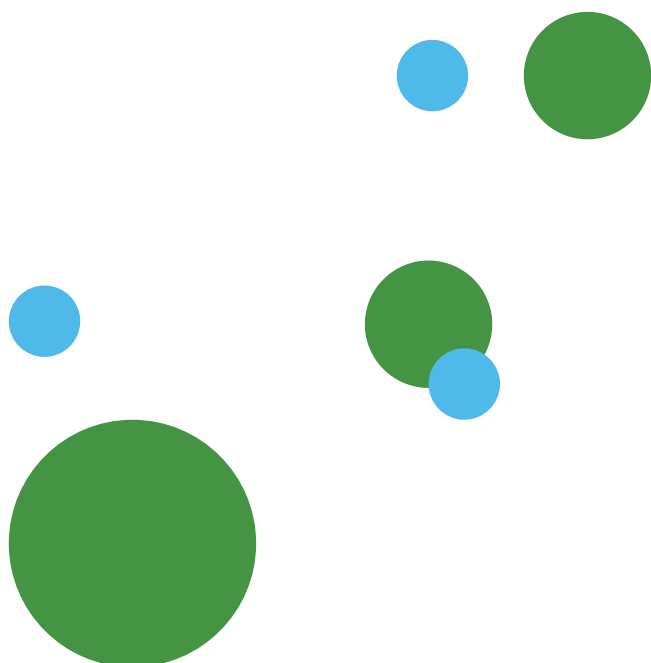
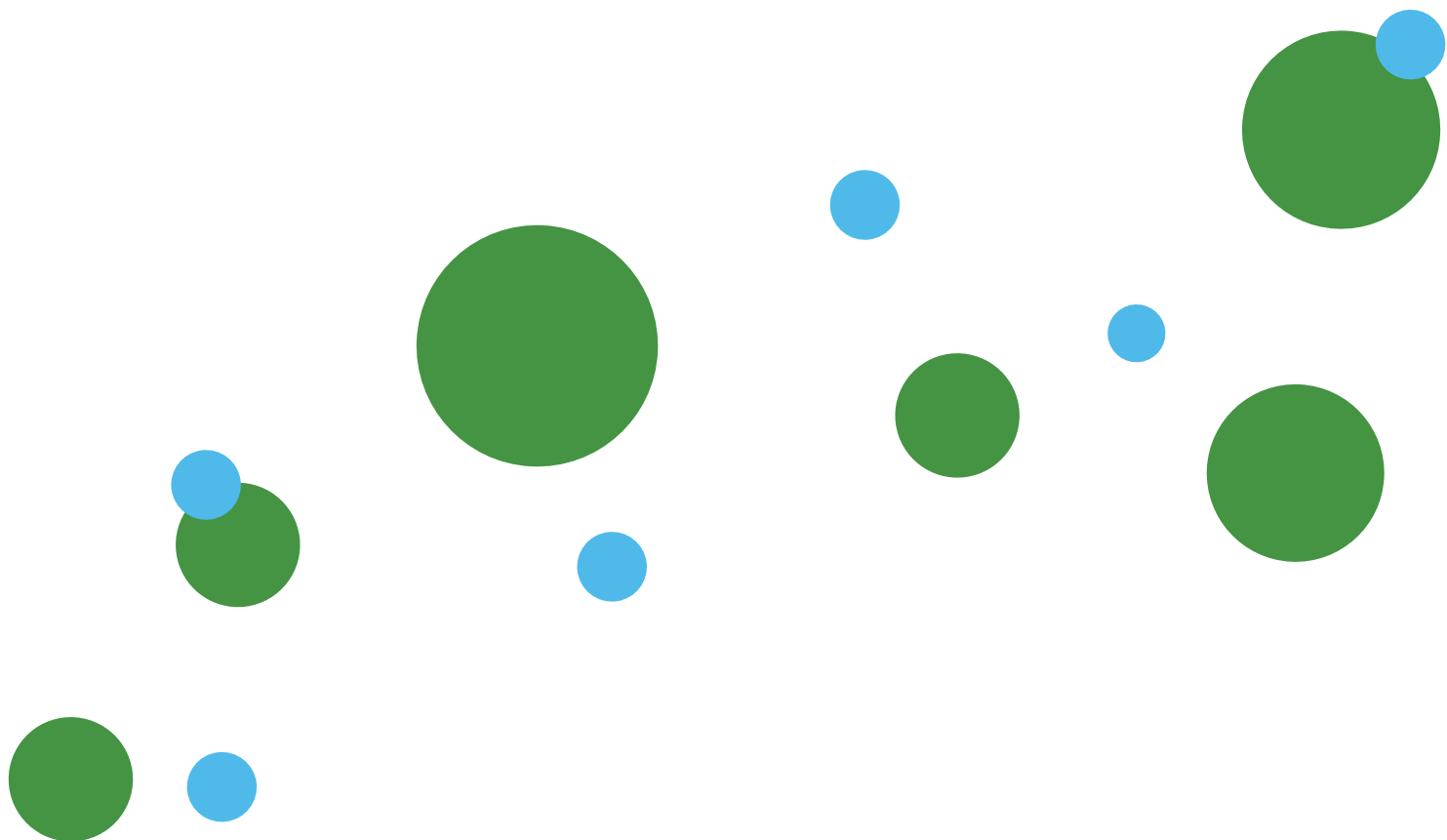


BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

RELAZIONE
ECONOMICA,
SOCIALE E AMBIENTALE



SANFELICE 1893
BANCA POPOLARE



01 Lettera agli Stakeholder

02 Informazioni Generali

Basi della preparazione	05
La Banca e la sua identità	07
<i>Chi siamo</i>	07
<i>Modello operativo e presenza territoriale</i>	08

03 Una Governance per la sostenibilità

Struttura di Governance	11
Ruolo del Consiglio di Amministrazione nella sostenibilità	14
Valori, integrità, codice etico e cultura della conformità	17

04 Processo di identificazione dei temi rilevanti

Analisi di contesto e coinvolgimento degli stakeholder	22
Risultati dell'analisi	23

05 Metriche sociali - Le persone al centro

Occupazione, welfare e work-life balance	25
Diversità e inclusione	27
Salute e sicurezza	28
Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	30
<i>Retribuzione e contrattazione collettiva</i>	30
<i>Formazione</i>	31
Forza lavoro: Politiche, processi e gravi incidenti in materia di diritti umani	32

06 Metriche ambientali - Impegno ambientale e transizione ecologica

Energia ed emissioni di gas serra	35
Rischi climatici	37
Acqua	39
Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	40
<i>Utilizzo di materiali e carta</i>	40
<i>Rifiuti</i>	40

07 Allegati

Indice dei contenuti VSME	42
Relazione della società di revisione	45



SOMMARIO



01

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Lettera agli Stakeholder

SANFELICE 1893 presenta con soddisfazione il secondo Bilancio di Sostenibilità, un documento che testimonia la volontà di rendere sempre più trasparente il proprio impegno nei confronti dei territori, delle comunità e di tutti i portatori di interesse.

Da oltre 130 anni, SANFELICE 1893 rappresenta un punto di riferimento per famiglie, imprese e professionisti delle province di Modena, Bologna, Mantova e Reggio Emilia. Profondamente radicata nel tessuto economico e sociale locale, la Banca opera secondo i valori della cooperazione, della mutualità e della prossimità, affiancando i clienti con prodotti e servizi pensati per rispondere a bisogni concreti e contribuendo in modo responsabile allo sviluppo dei territori serviti.

Nel 2024 la Banca ha avviato il proprio percorso di rendicontazione in ambito di sostenibilità, fornendo un'informativa strutturata al pubblico dell'impegno che da tempo costituisce parte integrante della sua visione strategica. Questo impegno è proseguito nel 2025, con un consolidamento delle iniziative avviate e una maggiore strutturazione degli interventi in materia ambientale, sociale e di buona governance. Nel corso dell'anno, la Banca ha continuato a investire nella digitalizzazione, nella semplificazione dei processi, nella valorizzazione delle persone e nella gestione attenta dei rischi, inclusi quelli legati all'ambiente e al cambiamento climatico. L'obiettivo rimane quello di rendere la Banca sempre più efficiente, inclusiva e orientata al benessere della comunità, con risultati tangibili e misurabili.

Questo Bilancio racconta i risultati e le linee guida che ispirano le scelte quotidiane della Banca, con la determinazione a integrarla stabilmente nella cultura aziendale, poiché solo un agire coerente e responsabile può assicurare fiducia, stabilità e futuro alla Banca e ai suoi territori di riferimento.

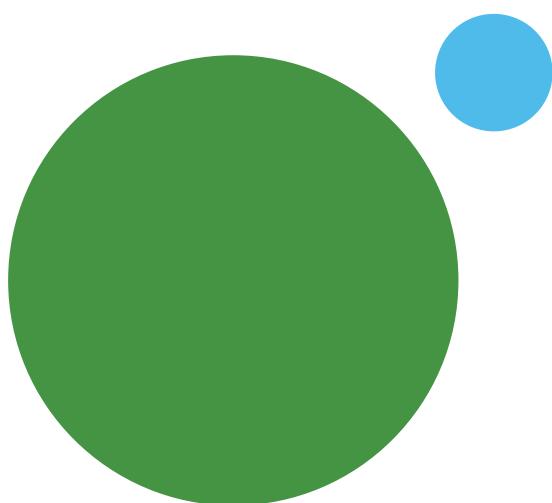
Le filiali della Banca continuano a essere luoghi di relazione e vicinanza, in cui l'ascolto e la competenza si traducono in un servizio concreto e accessibile. È proprio attraverso questa relazione diretta, fatta di attenzione, conoscenza e rispetto, che la Banca intende dare senso e valore al proprio impegno per la sostenibilità.





INFORMAZIONI GENERALI

- Basi della preparazione
- La Banca e la sua identità



Basi della Preparazione

[B1]

Il presente documento costituisce il secondo Bilancio di Sostenibilità redatto da SANFELICE 1893. Il documento è stato predisposto in conformità con i Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME), pubblicati da EFRAG a dicembre 2024, adottando l'opzione B, che prevede l'adozione del modulo Base e modulo Comprehensive, al fine di assicurare un'informazione esaustiva, trasparente e facilmente consultabile, in coerenza con le esigenze informative degli stakeholder. La decisione di adottare lo Standard VSME, superando i precedenti GRI Standard, è motivata dai cambiamenti intervenuti a livello europeo. In particolare, la raccomandazione (UE) 2025/1710 della Commissione europea ha orientato la Banca verso l'adozione di tale standard che, come previsto dall'articolo 19-quater bis della direttiva (UE) 2026/470, costituisce la base per i nuovi principi di rendicontazione di sostenibilità a uso volontario.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto su base individuale e riguarda esclusivamente SANFELICE 1893 e le attività della Banca, in coerenza con il perimetro del bilancio d'esercizio. Alla data di riferimento non risultano società controllate o altre entità giuridiche da includere.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato sottoposto ad attività di assurance da parte di una società di revisione indipendente, secondo le modalità e i principi illustrati nella relativa relazione di attestazione riportata in appendice al documento.

Nel presente documento non sono state omesse informazioni in quanto considerate classificate o sensibili ai sensi del paragrafo 19 dello Standard VSME; tuttavia, alcuni requisiti informativi sono stati ritenuti non applicabili. In particolare, SANFELICE 1893 non è soggetta a obblighi normativi di comunicazione delle emissioni di sostanze inquinanti in aria, acqua o suolo, né dispone di processi produttivi tali da generare emissioni rilevanti (B4), e, a seguito di un'analisi condotta tramite il tool Natura2000, è stato confermato che la Banca non possiede né ha in affitto o gestisce siti ubicati all'interno o in prossimità di aree sensibili alla biodiversità, con conseguente numero di siti interessati e superficie pari a zero (B5). Inoltre, il requisito relativo ai ricavi derivanti da specifici settori sensibili ed alla eventuale esclusione dai parametri di riferimento dell'Unione europea (C8) non risulta applicabile, in quanto SANFELICE 1893 non opera nei settori individuati dallo Standard, quali armi controverse, produzione di tabacco, combustibili fossili o prodotti chimici/agrochimici.

Laddove il presente Bilancio di Sostenibilità riporti informazioni, indicatori o contenuti ulteriori rispetto a quelli espressamente richiesti dai Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME), tali informazioni sono state opportunamente identificate nel testo.

Il periodo di riferimento della rendicontazione è l'esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2025. Il Bilancio viene redatto con cadenza annuale e si riferisce alle attività e ai risultati dell'anno 2025. Il periodo del Bilancio d'esercizio coincide con quello del Bilancio di Sostenibilità.



SANFELICE 1893 è un istituto bancario costituito in forma di società cooperativa e operante sul territorio italiano, dove è svolta interamente l'attività. L'impresa opera nel settore bancario e rientra nella classificazione NACE Rev. 2 64.19.10.

Alla data di riferimento:

- la dimensione del bilancio è pari a euro 1.276.639.391 € (Totale dell'attivo)
- in considerazione della natura dell'attività bancaria, l'indicatore "fatturato" previsto dallo Standard VSME è rappresentato dai ricavi netti pari a 48.912.055 €¹,
- il numero di dipendenti in organico al 31 dicembre 2025 è pari a 135².

I siti di proprietà, in affitto o in gestione della Banca sono localizzati in Italia; le informazioni relative alla geolocalizzazione dei siti sono riportate nel paragrafo "Chi siamo" della sezione "La Banca e la sua identità".

Alla data di riferimento, SANFELICE 1893 non ha ottenuto certificazioni o marchi di sostenibilità rilevanti ai fini del presente Bilancio.

Per eventuali richieste di approfondimento, chiarimenti o osservazioni in merito al presente documento o ai contenuti riportati, è possibile scrivere all'indirizzo e-mail dedicato: sostenibilita@sanfelice1893.it.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è disponibile sul sito internet della Banca, nella sezione "Bilanci sostenibili", al fine di garantirne la più ampia accessibilità e consultazione da parte di tutti gli stakeholder interessati.

¹ I ricavi netti sono calcolati come somma delle principali componenti positive di ricavo bancario e dei risultati netti delle attività finanziarie. Le voci sono considerate lorde ove disponibili e nette per le componenti valutative. Sono escluse componenti passive e costi operativi.

² Il numero di dipendenti è determinato sulla base dell'organico (headcount) alla data del 31 dicembre 2025.



La Banca e la sua identità

Chi siamo

[C1]

SANFELICE 1893 (di seguito anche la “Banca” o l’“Istituto”) è una banca cooperativa indipendente, profondamente radicata nel territorio e nella storia economica e sociale dell’Emilia. Fondata nel 1893 da Emilio Tosatti con l’obiettivo di contrastare l’usura e sostenere il benessere della popolazione locale, la Banca nasce per rispondere a un bisogno sociale e si afferma fin dall’inizio come presidio di fiducia, legalità e mutualità.

La missione di SANFELICE 1893 è di partecipare attivamente e concretamente allo sviluppo economico e sociale del territorio di riferimento supportando con i propri mezzi, le proprie risorse e la propria struttura organizzativa, le attività dei propri Soci e quelle delle famiglie e delle aziende che operano con la Banca.

SANFELICE 1893 nella propria esperienza pluridecennale, mantenendo la propria autonomia e indipendenza, ha preservato un ruolo attivo nell’economia locale con coerenza e responsabilità. L’Istituto opera nelle province di Modena, Bologna, Mantova e Reggio Emilia, aree che con alto valore economico, sociale e culturale che vengono supportate da prodotti e servizi bancari, finanziari e assicurativi destinati a diversi soggetti quali: famiglie, micro e piccole imprese, liberi professionisti, enti pubblici e cooperative sociali.

L’attività è integrata da una strategia orientata alla sostenibilità economica, sociale e ambientale, che promuove una crescita inclusiva attraverso la valorizzazione del capitale sociale e culturale del territorio, la digitalizzazione, la formazione e l’adozione di pratiche sostenibili, rafforzando il ruolo della Banca quale istituto di prossimità e partner di fiducia per la comunità locale.

Al 2025, il 62% dei finanziamenti concessi è stato destinato al sostegno del tessuto imprenditoriale locale (68% al 2024), con particolare attenzione ai settori dei servizi, del commercio e delle infrastrutture, mentre il restante 38% (32% al 2024) ha riguardato famiglie e privati, confermando il ruolo della Banca come partner affidabile per i bisogni della vita quotidiana.

SANFELICE 1893 si inserisce in una catena del valore articolata, che include attori a monte e a valle. La rete di fornitori è composta prevalentemente da operatori italiani, con un’elevata incidenza di soggetti locali o regionali. I principali ambiti di fornitura riguardano servizi professionali (tra cui consulenza normativa e IT), manutenzione degli immobili, tecnologie informatiche, forniture d’ufficio e servizi di vigilanza. Le relazioni con i fornitori sono regolate prevalentemente da contratti a medio-lungo termine, improntati a criteri di trasparenza, affidabilità e reciprocità. Nel corso del 2025 sono stati attivi circa 130 fornitori, di cui oltre il 75% con rapporti continuativi.



Sul versante a valle, l'ecosistema della Banca si compone di circa 23.000 clienti attivi, prevalentemente residenti nelle province presidiate. Le principali tipologie di controparte includono famiglie, micro e piccole imprese, imprese agricole, liberi professionisti, enti pubblici, cooperative sociali ed enti del terzo settore. I servizi offerti generano effetti diretti e indiretti sulla comunità, contribuendo all'inclusione finanziaria, all'educazione economica, all'accesso al credito e alla promozione di un'economia locale sostenibile. I rapporti con la clientela sono caratterizzati da un'elevata fidelizzazione e da una significativa stabilità, favorita dalla prossimità territoriale e dall'approccio consulenziale orientato al lungo termine. SANFELICE 1893 adotta una visione di crescita inclusiva, sostenibile e partecipativa, promuovendo uno sviluppo economico che si accompagna alla valorizzazione del capitale sociale, culturale e ambientale del proprio territorio. In coerenza con la forma cooperativa e con lo spirito mutualistico che ne anima le attività, la Banca riconosce nei propri Soci un ruolo centrale, assicurando partecipazione democratica, trasparenza gestionale e una costante attenzione al valore redistribuito a livello locale. Attraverso investimenti nella digitalizzazione, nella formazione, nell'educazione finanziaria e in iniziative di sostenibilità ambientale e sociale, SANFELICE 1893 intende rafforzare la propria funzione di Istituto di prossimità capace di affrontare le sfide della modernità restando fedele alla propria identità.

Modello operativo e presenza territoriale

SANFELICE 1893 si concentra prevalentemente sull'intermediazione creditizia, sul risparmio gestito e sulla fornitura di servizi di consulenza finanziaria, assicurativa e previdenziale a favore di famiglie, imprese e istituzioni locali, sviluppando l'attività secondo un modello bancario tradizionale basato su una relazione diretta con i suddetti, rafforzando la propria presenza grazie ai servizi digitali e ad una governance semplificata, tipica delle realtà mono-societarie.

Nel 2025, la Banca per proseguire nei propri obiettivi ha proseguito il rafforzamento del proprio modello distributivo, investendo in digitalizzazione, semplificazione dei processi e formazione del personale, con l'obiettivo di coniugare efficienza operativa e qualità del servizio. La prossimità fisica rimane un elemento distintivo, ma è affiancata da una crescente attenzione verso canali digitali sicuri e accessibili.

L'organizzazione si sviluppa attraverso una rete di 17 filiali, ciascuna delle quali agisce come centro di prossimità e presidio territoriale, garantendo un servizio personalizzato e tempestivo, supportato da strumenti digitali in costante evoluzione. La struttura commerciale è coordinata dalla Direzione Generale, che ha sede a San Felice sul Panaro e sovrintende alle aree operative, creditizie, commerciali e di controllo.



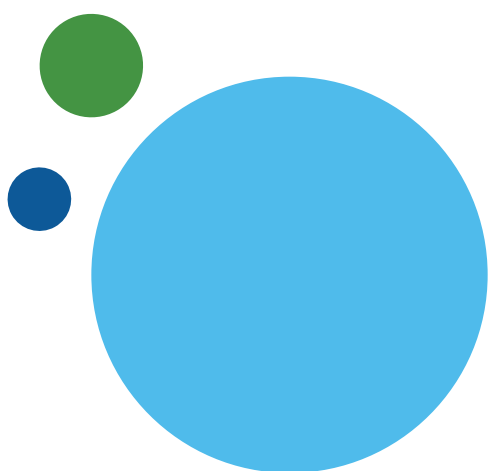
Elenco delle filiali della Banca SANFELICE 1893

Località	Sede	Indirizzo	CAP	Provincia
San Felice sul Panaro	Sede Centrale	Piazza Matteotti, 23	41038	MO
Bologna	Fliale	Via Borghese, 21/B	40133	BO
Camposanto	Filiale	Via Baracca, 7	41031	MO
Carpi	Filiale	Via Manzoni, 22	41012	MO
Gavello	Filiale	Via Valli, 319	41037	MO
Mantova	Filiale	Via Gombrich, 2	46100	MN
Massa Finalese	Filiale	Piazza Caduti per la Libertà, 1	41035	MO
Mirandola	Filiale	Viale V Martiri, 9	41037	MO
Modena A	Filiale	Via Nonantolana, 351	41122	MO
Modena B	Filiale	Strada Morane, 411	41125	MO
Modena D	Filiale	Via Emilia Est, 339	41122	MO
Pavullo nel Frignano	Filiale	Via Giardini, 136	41026	MO
Mortizzuolo	Filiale	Via Imperiale, 241	41037	MO
Ravarino	Filiale	Via Roma, 139	41017	MO
Reggio Emilia	Filiale	Via dei Gonzaga, 18/A	42124	RE
Sermide	Filiale	Via Roma, 12	46028	MN
Vignola	Filiale	Via A. Plessi, 5 ang. Via Gramsci	41058	MO



UNA GOVERNANCE PER LA SOSTENIBILITÀ

- Struttura di Governance
- Ruolo del consiglio di Amministrazione nella sostenibilità
- Valori, integrità, codice etico e cultura della conformità



Struttura di Governance

[B2, B11, C2, C3, C9]

Come per il modello operativo, anche l'assetto governativo riflette la natura cooperativa e la vicinanza territoriale; SANFELICE 1893 fonda il modello di governance su principi di trasparenza, equilibrio tra i poteri, presidio dei rischi e orientamento di lungo periodo, che mira a garantire una gestione responsabile e sostenibile dell'attività bancaria, assicurando coerenza tra valori, strategia e modello operativo.

L'assetto decisionale di fatto risulta essere snello e lineare, consentendo tempi rapidi di risposta e un'elevata adattabilità alle dinamiche del territorio servito, oltre che l'integrazione progressiva dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi decisionali e operativi della Banca.

Il governo societario è affidato al Consiglio di Amministrazione (CdA), eletto dall'Assemblea dei Soci, cui competono la definizione delle linee di indirizzo strategico, l'approvazione del Piano Industriale e delle politiche di governo dei rischi, nonché la supervisione generale sull'andamento della gestione e sull'allineamento tra strategia, valori e modello operativo. Il CdA, coadiuvato dalla Direzione Generale, rappresenta il fulcro del sistema di governance ed esercita un ruolo centrale anche nella promozione della cultura della sostenibilità all'interno dell'Istituto.

Nella funzione di gestione, il CdA è supportato dal contributo della Direzione Generale.

Ai sensi dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione è composto da sette membri, nominati per un mandato di tre esercizi, con un meccanismo di rinnovo parziale e progressivo finalizzato a garantire continuità alla gestione. La procedura di nomina avviene mediante elezione da parte dell'Assemblea dei Soci, sulla base delle liste presentate in conformità alle disposizioni statutarie. La riforma statutaria del 2023 ha rafforzato il ruolo dell'Assemblea, attribuendole, a partire dal 2024, la competenza diretta nella nomina del Presidente del CdA, contribuendo a un più equilibrato bilanciamento dei poteri e a una maggiore legittimazione democratica degli organi di vertice. Il Presidente non riveste incarichi esecutivi né svolge funzioni gestionali, assicurando così la distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo e attività operative.

All'interno del Consiglio convivono amministratori esecutivi, non esecutivi e indipendenti, ciascuno con ruoli e responsabilità definiti. Gli amministratori esecutivi possono essere destinatari di deleghe operative anche attraverso l'istituzione di un Comitato Esecutivo, composto da tre membri, stabilmente operativo nel tempo. Gli amministratori non esecutivi e indipendenti svolgono funzioni di supervisione e indirizzo strategico, contribuendo al pluralismo decisionale e alla tutela dell'interesse della Banca e dei suoi stakeholder. La selezione degli amministratori tiene conto, oltre che dei requisiti normativi, di criteri quali la diversità di genere, l'equilibrio tra competenze professionali, l'esperienza maturata in ambito bancario, finanziario, giuridico o imprenditoriale e la conoscenza del contesto territoriale. La Banca promuove la diversificazione dei profili come fattore di rafforzamento dell'efficacia dell'organo di governo.

La composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è definita e aggiornata in conformità alle deliberazioni assunte dagli organi competenti; l'assetto in essere al 31 dicembre 2025 è quello risultante dalle deliberazioni assunte dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 22 marzo 2025.

La composizione del CdA al 31 dicembre 2025 è la seguente:

Consiglio di Amministrazione	Carica al 31 dicembre 2025	Fascia d'età	Uomini	Donne	Tot
Gen. Zannini Flavio	Presidente	< 30 anni	-	-	-
Dott. Bergamini Alberto	Vice Presidente e Segretario	30-50 anni	-	-	-
Dott. Capelli Pierluigi	Amministratore Esecutivo	> 50 anni	71%	29%	100%
Prof. Paolo di Toma	Amministratore Indipendente				
Avv. Manes Raffaella	Amministratore Esecutivo				
Dott. Marcello Pellacani	Amministratore Indipendente				
Avv. Silingardi Stefania	Amministratore Non Esecutivo				

Tutti i componenti del CdA rientrano nella fascia di età superiore ai 50 anni, inoltre con riferimento all'organo di governo, inclusivo dei componenti della Direzione Generale, il rapporto di diversità di genere alla data del 31 dicembre 2025 è pari a 0,4 (2 donne e 5 uomini)³.

La Banca promuove la diversificazione come elemento di qualità della governance; tuttavia, non risultano attualmente definiti obiettivi specifici di diversità di genere o piani di riequilibrio per l'organo di governo.

In conformità al quadro normativo vigente (Codice Civile, Testo Unico Bancario, disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze), i componenti del CdA devono possedere requisiti rigorosi in termini di professionalità, onorabilità e indipendenza. Tali requisiti sono differenziati in base al ruolo: gli Amministratori Esecutivi devono vantare almeno tre anni di esperienza in ambiti finanziari o societari comparabili; quelli Non Esecutivi devono integrare esperienza professionale e conoscenze specifiche nei settori bancario, assicurativo o universitario. Il Presidente del CdA, infine, deve dimostrare un'esperienza superiore di almeno due anni rispetto a quella richiesta agli altri componenti.

Il CdA promuove una governance pluralistica e inclusiva, valorizzando la presenza di profili con background diversificati per esperienza, competenze, età e genere. L'idoneità degli esponenti aziendali è verificata al momento della nomina e nel corso del mandato, in conformità con la Policy interna di valutazione dei requisiti.

La Direzione Generale coadiuva e contribuisce alla funzione di gestione della Banca promuovendo e proponendo al CdA tutte le iniziative aziendali in ambito ESG.

Composizione della Direzione Generale al 31 dicembre 2025

Direzione generale	Carica al 31 dicembre 2025	Fascia d'età	Uomini	Donne	Tot
Belloi Vittorio	Direttore Generale	< 30 anni	-	-	-
Brighenti Simone	Vice Direttore Generale	30-50 anni	-	-	-
		> 50 anni	100%	-	100%

³ L'indice di diversità di genere è stato calcolato in conformità allo standard VSME come rapporto tra il numero di membri di sesso femminile e il numero di membri di sesso maschile del Consiglio di Amministrazione.

Nell’ambito della struttura di governance di SANFELICE 1893, il Collegio Sindacale svolge un ruolo centrale di presidio e vigilanza, assicurando la correttezza dell’amministrazione, il rispetto della normativa applicabile e l’adeguatezza del sistema dei controlli interni. Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti, nominati con mandato triennale in scadenza alla data di approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2026. I componenti del Collegio sono selezionati nel rispetto dei requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e disponibilità di tempo previsti dal quadro normativo vigente e dal Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze, con particolare attenzione all’esperienza maturata in ambito creditizio, finanziario, giuridico o universitario, nonché all’iscrizione nel registro dei revisori legali, ove richiesto. La verifica del possesso dei requisiti avviene secondo quanto previsto dalla Policy interna di valutazione degli esponenti aziendali ed è condotta in fase di nomina e nel corso del mandato.

Collegio Sindacale	Carica al 31 dicembre 2025
Dott. Clò Alessandro	Presidente
Dott. Giovanni Carlini	Sindaco Effettivo
Dott.ssa Calandra Bonaura Cristina	Sindaco Effettivo
Dott.ssa Manicardi Daniela	Sindaco Supplente
Dott. Razzoli Giorgio	Sindaco Supplente

Con riferimento al Collegio Sindacale, il rapporto di diversità di genere alla data del 31 dicembre 2025 è pari a 40% per le donne e 60% per gli uomini.



Il ruolo del Consiglio di Amministrazione nella sostenibilità

Per SANFELICE 1893 l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nel modello di business rappresenta un elemento strategico importante per garantire continuità dell'istituto, fiducia degli stakeholder e per assicurare coerenza con la propria missione territoriale.

Il Consiglio di Amministrazione esercita un ruolo centrale nella promozione e supervisione della sostenibilità, assicurando che la governance dell'Istituto sia allineata ai principi di responsabilità, trasparenza e lungo termine. La definizione della strategia ESG, così come la responsabilità verso la sua attuazione in tema di impatti generati dall'organizzazione verso l'esterno è posta in capo al CdA su proposta della Direzione Generale che provvede poi alla relativa gestione ed esecuzione.

Il CdA delega la responsabilità operativa alla Direzione Generale e al Gruppo di Lavoro ESG (si seguito anche "GdL ESG" o "GdL"), istituito in applicazione del principio di proporzionalità sancito dalla Circolare 285 della Banca d'Italia e dalle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici.

Il gruppo di lavoro inter-funzionale ha il compito di seguire l'evoluzione normativa in materia di rischi ESG e di coordinare le attività interne volte all'evoluzione nella misurazione e nel trattamento di tali rischi. Attraverso le proprie attività, il GdL ESG fornisce supporto analitico e propositivo al CdA, elabora proposte strategiche, redige documenti tecnici, monitora la conformità normativa e favorisce la diffusione della cultura della sostenibilità all'interno dell'organizzazione. Il Consiglio mantiene la titolarità della responsabilità strategica e del controllo sugli impatti, approvando gli strumenti e le policy necessarie e assicurando che le scelte aziendali siano coerenti con i valori dell'Istituto e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Il regolamento del GdL, approvato dal CdA, disciplina la composizione, i flussi informativi, la periodicità delle sedute e le modalità operative. È stato inoltre nominato un Referente ESG, identificato nel Responsabile della Funzione Compliance, con il compito di coordinare l'attuazione delle progettualità ESG all'interno della Banca.

Il GdL ESG istituito dalla Banca, regolamentato formalmente, funge da struttura tecnica di supporto al CdA. Il GdL ESG è costituito dal Referente ESG ed i responsabili delle principali aree aziendali, tra cui Area Commerciale, Area Finanza, Area Crediti, Area Amministrativa (anche Vice Direttore Generale), Pianificazione e Controllo di Gestione, Funzione Risk Management, garantendo un approccio integrato e multidisciplinare.

Il GdL ESG tramite il Referente relaziona con cadenza trimestrale al CdA sullo stato di realizzazione del piano d'azione sui rischi C&A e sulle iniziative e progettualità realizzate dal stesso GdL ESG.



Promuovere una cultura della trasparenza e della correttezza

Il sistema di governance è completato dai presìdi di controllo interno, tra cui le Funzioni di Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio, Revisione Interna, Rischi ICT e Sicurezza, nonché dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che rafforza la prevenzione dei rischi e dei comportamenti non conformi. La Banca ha inoltre adottato un sistema di whistleblowing, che consente di segnalare in modo riservato eventuali violazioni normative o del Codice Etico, a tutela dell'integrità dell'organizzazione e degli stakeholder.

In coerenza con la normativa, SANFELICE 1893 ha implementato attività di prevenzione del rischio e gestione dei conflitti di interesse nei confronti di Soggetti Collegati disciplina le modalità di identificazione, valutazione, approvazione e monitoraggio delle operazioni con soggetti collegati, prevedendo il coinvolgimento diretto del CdA, anche per importi di modesta entità. In caso di operazioni che coinvolgono esponenti aziendali, è richiesto il voto unanime del Consiglio, con parere favorevole del Collegio Sindacale. Le informazioni relative alla gestione dei conflitti di interesse vengono rendicontate in modo trasparente dalla Banca nelle sezioni dedicate della Relazione sulla Gestione e della Nota Integrativa del Bilancio d'esercizio redatto ai fini civilistici.

Eventuali criticità rilevanti in ambito ESG o in materia di rischio reputazionale sono formalizzate attraverso il flusso informativo strutturato tra le funzioni di controllo e il CdA. Il Consiglio valuta con attenzione le eventuali segnalazioni ricevute, esercitando un presidio attivo sull'adeguatezza delle misure correttive adottate.

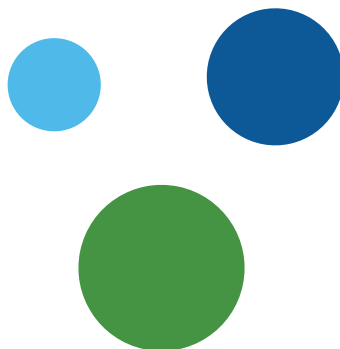
Competenze consiliari e sviluppo delle professionalità

SANFELICE 1893 attribuisce grande rilevanza alla formazione e alla valutazione del Consiglio di Amministrazione per una governance efficace.

Il Consiglio di Amministrazione realizza inoltre un processo strutturato di autovalutazione annuale, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Tale processo si articola in tre fasi: una fase istruttoria, con la raccolta anonima di valutazioni da parte degli Amministratori; una fase di analisi, con l'elaborazione dei risultati da parte del Presidente (con il supporto se richiesto della Funzione Compliance); e una fase finale, in cui l'organo esamina collegialmente i risultati, identifica punti di forza e aree di miglioramento e, se necessario, definisce azioni correttive. L'autovalutazione si concentra su dimensione, composizione, funzionamento e flussi informativi, con l'obiettivo di assicurare l'efficienza e l'efficacia dell'organo.

Per quanto riguarda l'aspetto formativo, nel corso del 2025, i membri del CdA hanno partecipato a un percorso formativo erogato dal Consorzio Luzzatti, riguardante il quadro regolamentare e di supervisione per le banche LSI in materia di rischi ESG. Le attività formative, supportate anche dal Gruppo di Lavoro ESG, sono orientate a garantire un aggiornamento costante su tematiche regolamentari, climatiche e sociali, favorendo l'allineamento con le aspettative normative e di mercato.



Coerenza tra responsabilità e sistema retributivo

Il sistema di remunerazione adottato da SANFELICE 1893 è definito nel rispetto dello Statuto, delle disposizioni di Vigilanza applicabili e della Policy di Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci. Il processo è improntato ai principi di trasparenza, prudenza e sostenibilità e prevede il coinvolgimento degli organi sociali competenti e degli organi di controllo, nonché il rispetto di procedure idonee a garantire l'assenza di conflitti di interesse.

La Politica di Remunerazione è soggetta a revisione annuale e definisce la struttura della remunerazione, articolata in componente fissa e variabile, assicurando il collegamento tra performance individuali, risultati aziendali e qualità del servizio.

Per il Direttore Generale e per gli Altri Dirigenti Responsabili di Aree Operative, la componente variabile è determinata sulla base di indicatori quantitativi e di una valutazione qualitativa del contributo individuale. La valutazione è effettuata dal Consiglio di Amministrazione e può determinare un'erogazione variabile fino al 15% della Retribuzione Annua Lorda (RAL) per il Direttore Generale e fino al 9% della RAL per gli Altri Dirigenti Responsabili di Aree Operative. I criteri di valutazione includono la gestione dei rischi, la conformità normativa, il presidio della reputazione aziendale, la qualità del servizio, la soddisfazione della clientela, la gestione delle risorse, il clima aziendale, la progettualità e la gestione di iniziative, inclusi profili di sostenibilità.

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali della rete commerciale, il sistema incentivante prevede l'applicazione di meccanismi premiali collegati al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità. Per l'esercizio 2025, tali obiettivi comprendono la promozione di prodotti ESG, tra cui Mutui ESG e Certificati di Deposito ESG.



Valori, integrità, codice etico e cultura della conformità

Partendo dalla cultura d'impresa su cui si fonda SANFELICE 1893 quest'ultima riconosce nella correttezza, nella responsabilità e nella trasparenza le basi della propria cultura aziendale. I valori di riferimento sono formalizzati all'interno del Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che rappresenta il documento guida per tutte le persone che operano in nome e per conto dell'Istituto: dai componenti degli organi sociali al personale dipendente, fino ai consulenti esterni e ai collaboratori.

Il Codice Etico promuove comportamenti improntati a legalità, lealtà, imparzialità, tutela della persona e rispetto del territorio e intende tradurre i valori in criteri operativi concreti, favorendo relazioni fondate sulla fiducia, sulla trasparenza e sul rispetto reciproco con tutti gli stakeholder.

Tali principi si riflettono anche nella Carta dei Valori, parte integrante del Codice, che sintetizza i principi etici a cui ciascun soggetto deve ispirarsi nella gestione delle attività e dei rapporti con tutti gli stakeholder. A supporto di tali valori, la Banca ha formalizzato i propri impegni per una condotta d'impresa responsabile attraverso:

- il Codice Etico e la Carta dei Valori, che definiscono principi e comportamenti attesi e sono stati aggiornati alla luce della normativa europea in materia ESG;
- la Policy ESG, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 25 ottobre 2022 e successivamente aggiornata con delibera del 15 dicembre 2023, che integra i fattori ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali, includendo un impegno esplicito al rispetto dei diritti umani e della normativa vigente.

In tal senso le scelte e gli impegni assunti si declinano per garantire l'aspetto economico a quello ambientale, rifacendosi a standard internazionali quali la dichiarazione del Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente, i principi del Patto Globale delle Nazioni Unite, dell'iniziativa "Banche per l'Impatto", dei Principi per una Bancabilità Responsabile e dell'Alleanza per la Neutralità Climatica nel Settore Bancario.

Questi riferimenti comportano l'impegno a: allineare le strategie aziendali agli obiettivi sociali, incrementare gli impatti positivi e ridurre quelli negativi, lavorare con clienti e stakeholder per promuovere pratiche sostenibili e responsabilizzare l'intera catena del valore.

Le policy sono approvate dal più alto livello gerarchico, nonché Consiglio di Amministrazione, che come enunciato precedentemente, risulta essere responsabile anche della loro supervisione e attuazione, e si applicano trasversalmente a tutte le attività aziendali e alle relazioni con fornitori e partner. In assenza di pubblicazione online, tali documenti sono comunque messi a disposizione degli stakeholder rilevanti attraverso i canali ufficiali della Banca.

L'integrazione di tali impegni avviene tramite meccanismi di attuazione concreti che includono la definizione di responsabilità chiare a livello direzionale e operativo, la formazione periodica del personale, l'inclusione dei principi etici nei processi di valutazione e una vigilanza attiva sul rispetto delle policy da parte di tutta la filiera. Inoltre, la Banca promuove relazioni responsabili anche con i propri fornitori e partner commerciali, richiedendo il rispetto dei medesimi principi nei contratti e negli accordi di collaborazione. Il sistema normativo interno è sottoposto a costante aggiornamento e declinato nelle procedure operative, nelle policy tematiche e nei regolamenti aziendali che disciplinano, tra gli altri, i processi di concessione del credito, l'operatività con soggetti collegati, la gestione dei reclami, l'anticiclaggio e la protezione dei dati personali.

Il sistema etico e valoriale è supportato da un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, aggiornato e monitorato dall'Organismo di Vigilanza nominato dall'Assemblea dei Soci. Tale modello ha l'obiettivo di prevenire la commissione di reati, rafforzare la cultura del controllo interno e promuovere la responsabilità individuale.

Alla data del presente documento, la Banca non ha ancora definito obiettivi formali né un piano strutturato di iniziative ESG - salvo il Piano di azione sui rischi climatici e ambientali 2023-2025 richiesto dalla Vigilanza e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca il 20 marzo 2023 - ma continua a rafforzare progressivamente le proprie pratiche in materia di etica, conformità normativa, tutela delle persone, gestione responsabile della catena del valore e integrazione dei fattori ESG nei processi operativi. Eventuali obiettivi e iniziative futuri saranno definiti e comunicati nei prossimi esercizi, garantendo continuità e coerenza con la strategia aziendale e le aspettative degli stakeholder.

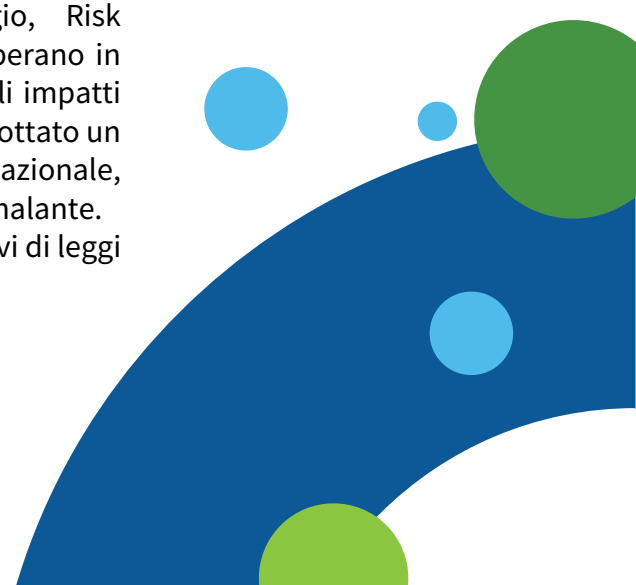
Integrità operativa e presidi di conformità

SANFELICE 1893 adotta un sistema strutturato di presidi e controlli interni volto a prevenire, identificare e correggere eventuali impatti negativi generati dalle proprie attività. Le funzioni di controllo Antiriciclaggio, Compliance, Risk Management, Revisione Interna, Rischi ICT e Sicurezza collaborano fra loro e con le aree operative per garantire il rispetto delle normative, la tempestiva individuazione delle non conformità e la predisposizione di misure correttive proporzionate. In caso di rilevazione di impatti indesiderati, la Banca attiva un percorso interno di analisi e risoluzione, eventualmente supportato da audit mirati o da approfondimenti gestiti in raccordo con il Collegio Sindacale.

La Funzione Compliance è incaricata di monitorare la coerenza tra le attività aziendali e la normativa vigente, segnalare tempestivamente le anomalie e supportare le funzioni nella definizione di azioni correttive. La Funzione di Revisione Interna, attraverso un'attività indipendente e obiettiva di assurance e advisory, effettua verifiche periodiche sulla corretta applicazione di normative, regolamenti e procedure, contribuendo al miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa. Oltre a segnalare eventuali scostamenti e a proporre interventi correttivi, essa fornisce un contributo significativo alla diffusione della cultura del rischio a tutti i livelli aziendali, rafforzando i presidi di governance, risk management e controllo interno.

Per rafforzare il presidio dei comportamenti non conformi, la Banca ha adottato un sistema di whistleblowing conforme alle normative europee e nazionali, che consente al personale di segnalare – in modo riservato e protetto – eventuali violazioni del Codice Etico, di leggi o regolamenti. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite un canale informatico dedicato o per iscritto e sono gestite secondo procedure che garantiscono l'anonimato del segnalante, la riservatezza delle informazioni e l'imparzialità nella fase di valutazione.

A tutela dell'interesse pubblico e della reputazione aziendale, SANFELICE 1893 adotta un sistema strutturato di presidi di controllo interno, comprendente le Funzioni di Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management, Revisione Interna, Rischi ICT e Sicurezza che operano in modo coordinato per prevenire, individuare e gestire eventuali impatti negativi derivanti dalle attività aziendali. La Banca ha inoltre adottato un sistema di whistleblowing conforme alla normativa europea e nazionale, garantendo la riservatezza delle segnalazioni e la tutela del segnalante. Nel periodo di rendicontazione, non sono emerse violazioni gravi di leggi o regolamenti, né sanzioni amministrative o penali rilevanti.



Anticorruzione e antiriciclaggio

In ottica dei valori sopraesposti, l'Istituto ha adottato un sistema strutturato di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di contrasto al riciclaggio, integrato all'interno del più ampio presidio dei rischi operativi, reputazionali e normativi.

Nel corso del 2025, tale sistema è stato ulteriormente rafforzato mediante il consolidamento dei presidi in materia di misure restrittive, assicurando un costante aggiornamento rispetto ai provvedimenti emanati dalle Autorità competenti e una piena integrazione nei processi operativi e di controllo.

La strategia si fonda su un'azione sinergica tra regole, formazione, controlli e cultura aziendale, orientata a tutelare la reputazione della Banca e a garantire la piena conformità con le disposizioni di legge e le best practice di settore.

Anzitutto la Banca assicura la diffusione sistematica delle normative e delle procedure interne in materia di anticorruzione e antiriciclaggio attraverso il Codice Etico, il MOG 231/2001, i regolamenti e le circolari aziendali, nonché tramite i canali di comunicazione interna, i portali dedicati e le sessioni formative. I contenuti sono indirizzati non solo ai dipendenti e agli esponenti aziendali, ma anche ai partner commerciali, che sono informati delle aspettative etiche della Banca e dei principi cui devono attenersi nei rapporti di collaborazione. Ma tra gli strumenti principali, la formazione risulta essere tra le modalità più importanti di diffusione della propria etica. Nel 2025, il 67% del personale è stato coinvolto in corsi di aggiornamento in materia di antiriciclaggio/anticorruzione (nel 2024 la percentuale fu dell'82%). Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, inoltre, partecipano ogni anno alla formazione promossa dalle Associazioni di categoria che, di norma, include anche tematiche connesse al Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

L'approccio formativo prevede un articolato programma annuale, che coinvolge tutte le categorie professionali e si avvale di percorsi differenziati per area tematica. Tra le iniziative promosse, la formazione IVASS ha previsto un modulo dedicato alla prevenzione della corruzione e all'antiriciclaggio avente ad oggetto gli indicatori di anomalia che devono essere considerati nell'ambito dell'attività lavorativa quotidiana. Parallelamente, è stato erogato un corso antiriciclaggio interno, volto a fornire un aggiornamento operativo sugli obblighi previsti dal D.Lgs. 231/2007, con focus sui controlli sulle operazioni sospette e sulla responsabilizzazione del personale. Nel corso del 2025, l'offerta è stata integrata nei confronti delle funzioni specialistiche con contenuti specifici relativi ai presidi sulle misure restrittive, con particolare riferimento agli obblighi di congelamento dei fondi, ai controlli sulle liste e ai rischi di elusione tramite schemi operativi complessi.

Nel 2025, l'offerta formativa è stata ulteriormente rafforzata con iniziative dedicate al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, realizzate con il supporto di Unione Fiduciaria, finalizzate a consolidare la consapevolezza del personale in merito alle responsabilità dell'ente e alle misure preventive da adottare. Parallelamente, la Banca ha partecipato al piano formativo promosso da Luzzatti, articolato in una serie di incontri tematici in materia antiriciclaggio, che hanno consentito di approfondire gli aggiornamenti normativi, i presidi operativi e i principali profili di rischio, anche attraverso l'analisi di casi applicativi.

Le iniziative complessivamente intraprese hanno contribuito al rafforzamento delle competenze e alla diffusione di una maggiore consapevolezza del personale rispetto ai rischi AML e ai presidi di prevenzione.

L'attività di formazione relativa agli ambiti Anticorruzione e Antiriciclaggio ha coinvolto, nel solo 2025, un totale di 91 dipendenti.

Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione

Categoria professionale	2025	%	2024	%
Dirigenti	2	67%	2	100%
Quadri direttivi	37	64%	48	83%
Aree professionali	52	70%	60	81%
Totale	91	67%	110	82%

I controlli in materia di antiriciclaggio sono affidati alla Funzione Antiriciclaggio (AML), che opera in raccordo con le altre funzioni di controllo, garantendo la piena conformità alle disposizioni normative. L'attività si concentra sull'adeguata verifica della clientela, sulla valutazione del rischio, sul monitoraggio delle operazioni e sulla segnalazione delle transazioni sospette. Nel corso del 2025, è stato ulteriormente rafforzato il presidio sui controlli di linea e di secondo livello, sono stati implementati sistemi informativi dedicati al tracciamento e all'analisi delle operazioni, che consentono un presidio efficace, puntuale e trasparente. In tale ambito, particolare attenzione è stata dedicata anche ai presidi in materia di misure restrittive, attraverso il rafforzamento dei controlli sulle liste, il monitoraggio delle controparti e la gestione dei potenziali casi di coincidenza.

L'Ufficio AML elabora periodicamente report direzionali, promuove l'aggiornamento normativo e partecipa attivamente alla definizione delle misure organizzative di prevenzione.

Nel triennio 2023–2025, non sono stati rilevati episodi di corruzione né da parte del personale né dei partner commerciali. Non si registrano inoltre procedimenti giudiziari pendenti a carico della Banca in relazione a violazioni in materia di corruzione; il numero di condanne è pertanto pari a zero e l'importo complessivo delle multe nullo.

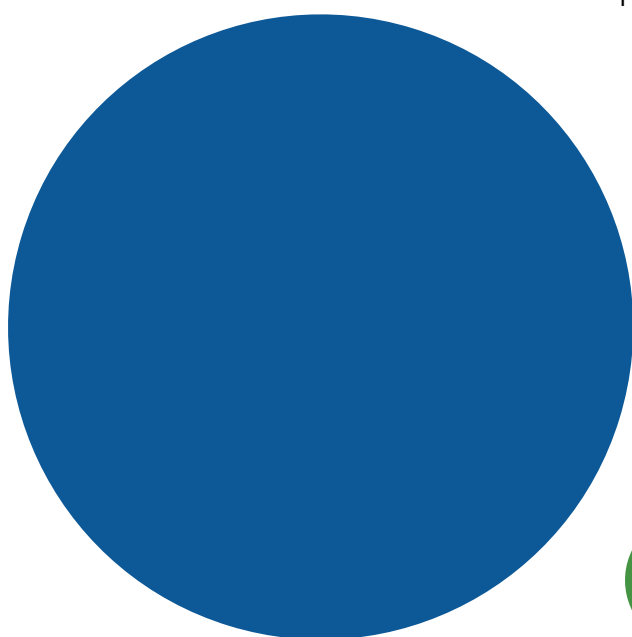
SANFELICE 1893 prosegue il proprio impegno in questa direzione, nella consapevolezza che la legalità, la correttezza e la responsabilizzazione costituiscono fattori essenziali per la tutela degli stakeholder e per la crescita sostenibile dell'Istituto, con risultati che confermano l'efficacia del sistema adottato, pur nella consapevolezza che la prevenzione del rischio richiede un presidio continuo, integrato e rafforzato da una cultura aziendale condivisa.



04

PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEI TEMI RILEVANTI

- Analisi di contesto e coinvolgimento degli stakeholder
- Risultati dell'analisi



Analisi di contesto e coinvolgimento degli stakeholder

SANFELICE 1893 ha strutturato un processo di identificazione dei temi di sostenibilità maggiormente rilevanti per la propria attività, a partire da un'analisi del contesto normativo, operativo e settoriale in cui opera la Banca. Sono stati considerati i principali riferimenti normativi e di mercato, le linee guida di settore, le indicazioni delle Autorità di Vigilanza e le pratiche adottate da istituti bancari comparabili per dimensione e ambito territoriale.

In continuità con il percorso intrapreso nell'esercizio precedente, SANFELICE 1893 ha mantenuto il processo di analisi delle tematiche di sostenibilità rilevanti quale strumento di supporto alla comprensione del contesto di riferimento, delle aspettative degli stakeholder e dei principali fattori ESG connessi alla propria attività. La Banca riconosce infatti il valore di tale analisi ai fini dell'individuazione degli ambiti sui quali orientare le proprie iniziative e politiche di sostenibilità, nonché per rafforzare il dialogo con i propri interlocutori e favorire un approccio consapevole all'evoluzione dei fattori ESG.

L'analisi di materialità è stata condotta, coerentemente con il framework "if applicable" dei VSME, al fine di individuare eventuali informazioni aggiuntive non coperte dagli standard e che fossero appropriate per rendicontare le questioni di sostenibilità comuni nel settore in cui opera la Banca e per supportare la produzione di informazioni pertinenti, attendibili, comparabili, comprensibili e verificabili. A tal fine, SANFELICE 1893 ha proceduto all'individuazione e alla valutazione degli impatti più rilevanti generati dalla propria attività sull'ambiente e sulla società, secondo una prospettiva di materialità di impatto.

In linea con la propria natura cooperativa e mutualistica, SANFELICE 1893 attribuisce particolare rilevanza al coinvolgimento degli stakeholder, considerati interlocutori chiave per l'individuazione delle tematiche di sostenibilità più significative. Nel corso del 2025 è stato realizzato un processo strutturato di ascolto, mediante la somministrazione di un questionario, finalizzato a raccogliere le percezioni e le priorità connesse ai temi ESG più rilevanti per l'attività della Banca e per il contesto territoriale di riferimento. I contributi emersi sono stati analizzati e integrati nelle valutazioni complessive, consentendo di delineare un quadro organico e bilanciato delle priorità di sostenibilità.



Risultati dell'analisi

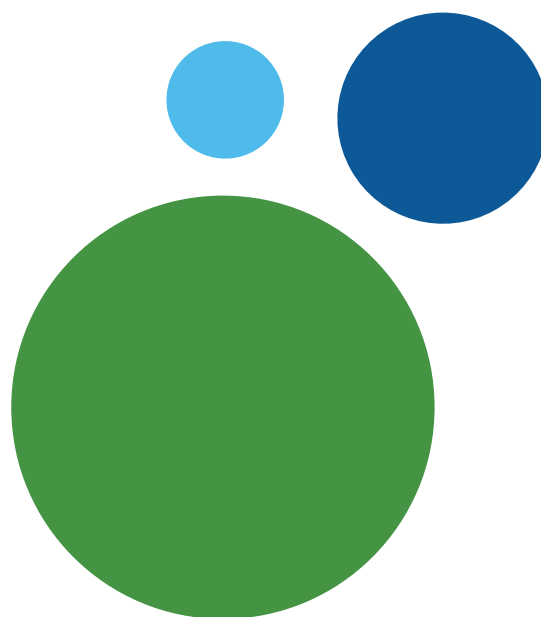
Il percorso svolto ha consentito di delineare un quadro organico delle tematiche di sostenibilità ritenute maggiormente rilevanti in relazione alle attività di SANFELICE 1893 e alle aspettative espresse dai principali stakeholder. Le evidenze emerse derivano dall'integrazione tra le valutazioni interne e i contributi raccolti nel corso del processo di ascolto, restituendo una visione complessiva e bilanciata delle priorità della Banca.

Tra i temi di maggiore attenzione si evidenziano quelli legati alla qualità e accessibilità dell'offerta bancaria, allo sviluppo dei canali digitali e alla sicurezza dei sistemi informativi, nonché alla tutela dei dati personali. Rilevano inoltre gli aspetti connessi alla trasparenza e correttezza nei comportamenti commerciali e alla qualità della relazione con la clientela.

Ulteriori ambiti considerati prioritari riguardano la valorizzazione delle persone, la promozione della diversità e dell'inclusione, la gestione dei rischi ESG, il sostegno a iniziative di finanza sostenibile e il contributo allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio di riferimento.

Le tematiche individuate rappresentano un elemento di supporto per la definizione delle priorità strategiche in ambito ESG e per l'orientamento delle iniziative e delle politiche di sostenibilità della Banca. In tale prospettiva, il processo viene mantenuto e aggiornato nel tempo quale strumento di supporto all'individuazione delle priorità di intervento della Banca, in coerenza con l'evoluzione del contesto e delle aspettative degli stakeholder.





METRICHE SOCIALI LE PERSONE AL CENTRO

- Occupazione, welfare e work-life balance
- Diversità e inclusione
- Salute e sicurezza
- Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
- Forza lavoro: Politiche, processi e gravi incidenti in materia di diritti umani

Occupazione, welfare e work-life balance

[B8, C5]

La politica del personale riconosce il valore delle risorse umane, sviluppando un modello che valorizza ed enfatizza le competenze oltre che al benessere dei singoli dipendenti; partendo da un presupposto cooperativo ed etico, SANFELICE 1893 ambisce a garantire un ambiente lavorativo che mantenga un bilanciamento con la vita personale e possa garantire altresì sicurezza e sia stimolante.

Al 31 dicembre 2025 la popolazione aziendale è composta da 135 dipendenti, in crescita rispetto al 2024; la quasi totalità dei contratti è a tempo indeterminato (132 su 135) e a tempo pieno, con una presenza significativa di donne e un lieve incremento del numero di assunzioni femminili rispetto all’anno precedente (5 rispetto alle 4 del 2024).

Numero di dipendenti per tipologia di contratto, tipologia di orario e genere⁴

Lavoratori dipendenti	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti	72	63	135	76	58	134
- a tempo indeterminato	70	62	132	74	58	132
- a tempo determinato	2	1	3	2	-	2
- a ore non garantite	-	-	-	-	-	-
- a tempo pieno	72	58	130	76	52	128
- a tempo parziale	-	5	5	-	6	6

Numero di non dipendenti⁵

Lavoratori non dipendenti	2025	2024
Lavoratori autonomi	3	-
Lavoratori messi a disposizione da altre imprese che eservitano principalmente “attività di ricerca, selezione e fornitura di personale”	1	2
Totale	4	2

Il tasso di turnover conferma un’elevata stabilità del personale, con una dinamica di ingressi e uscite contenuta e coerente con le esigenze organizzative.
L’analisi dei flussi evidenzia l’ingresso di 7 nuove risorse, con preponderanza di assunzioni femminili, e un numero di cessazioni pari a 5, con un tasso di turnover in uscita pari al 3,7%.

⁴ Il numero di dipendenti è espresso come numero di persone in forza al 31 dicembre 2025.
⁵ Il numero dei lavoratori non dipendenti è stato determinato considerando il totale delle risorse esterne che hanno prestato la propria attività nel corso dell’esercizio. Nel 2025 SANFELICE 1893 si è avvalsa di 3 risorse esterne, di cui 2 con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a tempo determinato e 1 con contratto di prestazione occasionale; la Società si è inoltre avvalsa di personale con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Assunzioni, cessazioni e turnover di dipendenti (per fasce d'età)⁶

	2025				2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dipendenti assunti	3	4	-	7	1	6	1	8
Dipendenti cessati	-	1	4	5	1	2	4	7
Turnover in entrata	28,6%	5,8%	-	5,2%	9,1%	9,4%	1,7%	6,0%
Turnover in uscita	-	1,5%	7,3%	3,7%	9,1%	3,1%	6,8%	5,2%

Assunzioni, cessazioni e turnover di dipendenti (per genere)⁶

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti	2	5	7	4	4	8
Dipendenti cessati	5	-	5	5	2	7
Turnover in entrata	2,7%	8,3%	5,2%	7,0%	5,2%	6,0%
Turnover in uscita	6,8%	-	3,7%	6,5%	3,5%	5,2%

In coerenza con la volontà di sostenere il benessere del proprio capitale umano, SANFELICE 1893 ha sviluppato una solida politica di welfare.

Oltre alla piattaforma di flexible benefits, che include servizi di rimborso per spese scolastiche, sanitarie e ricreative, ed è stata completata e messa disposizione dei Dipendenti una palestra aziendale presso la Direzione Generale. L'iniziativa prevede anche il supporto di un personal trainer dedicato, presente due volte a settimana, che concretizzi la volontà di promuovere la salute e il benessere fisico e mentale degli utilizzatori della struttura. Sono stati inoltre organizzati e resi disponibili ai dipendenti corsi di yoga e, a favore del personale di sesso femminile, di tecniche di autodifesa.

Al fine di garantire parità di trattamento nei confronti di tutto il personale, alle risorse incaricate presso la rete delle filiali, impossibilitate all'utilizzo della palestra aziendale per ovvie ragioni logistiche e di tempo, è riconosciuto un bonus economico qualora sia dimostrato lo svolgimento di attività fisica presso palestre esterne o altre strutture sportive, previa presentazione dei relativi giustificativi di spesa.

Oltre alla palestra sono stati predisposti locali adiacenti destinati al ristoro e ad attività ricreative durante la pausa pranzo.

⁶ Il turnover in uscita è stato calcolato in conformità ai VSME, rapportando il numero di dipendenti cessati nel corso dell'anno al numero medio dei dipendenti dell'anno. Il numero medio dei dipendenti è stato determinato come media aritmetica tra il personale in forza all'inizio e alla fine dell'esercizio. I valori del 2024, calcolati in conformità con i GRI, principi adottati nel Bilancio di Sostenibilità 2024, sono stati ricalcolati in conformità agli standard VSME. Lo stesso approccio è stato utilizzato per il turnover in entrata, calcolato come rapporto tra i dipendenti assunti nel corso dell'anno e il numero medio dei dipendenti.

L'accesso a questi locali è garantito a tutti i dipendenti, indipendentemente dal tipo di contratto applicato.

I benefici standard includono coperture assicurative (vita, invalidità, assistenza sanitaria), contributi previdenziali e accesso al congedo parentale. Di fatto dal punto di vista welfare, SANFELICE 1893 non applica trattamenti differenziati tra dipendenti full time, part time o a tempo determinato, in linea con un modello organizzativo improntato all'equità.

SANFELICE 1893 ha implementato nel 2020, inoltre, un programma di smart working che consente ai dipendenti di lavorare da remoto. Questo modello di lavoro flessibile non solo favorisce un migliore equilibrio tra vita privata e professionale, ma contribuisce anche alla riduzione dello stress e dei tempi di spostamento. Ogni collaboratore può usufruire fino a due giorni di smart working alla settimana, a seconda delle esigenze degli uffici e delle specifiche mansioni; il lavoro da remoto mantiene una redditività alta grazie agli strumenti digitali garantiti dalla Banca, che continua a supportare i propri dipendenti fornendo le risorse necessarie per lavorare in modo efficiente e mantenere un alto livello di motivazione. Nella gestione degli accordi individuali, la Banca attribuisce priorità alla salute e sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione ai lavoratori fragili e alle categorie protette.

Diversità e inclusione

[C5]

SANFELICE 1893 in coerenza con il Codice Etico, promuove un ambiente di lavoro inclusivo e orientato alla valorizzazione delle diversità di genere, età e percorso professionale.

La presenza femminile nell'organico complessivo si attesta al 47% e risulta interamente collocata nei livelli impiegatizi e dei quadri. Con riferimento alla struttura dirigenziale, alla data del 31 dicembre 2025 non si registra invece alcuna presenza femminile: l'intero organico dirigenziale risulta composto da uomini, con un rapporto donne/uomini pari a 0.

Diversità tra i dipendenti (per qualifica e genere)⁷

Dipendenti per genere e categoria	2025		2024	
	Numero	%	Numero	%
Dirigenti	3	2,2%	2	1,5%
Uomini	3	2,2%	2	1,5%
Donne	-	-	-	-
Quadri	58	43,0%	58	43,3%
Uomini	41	30,4%	44	32,8%
Donne	17	12,6%	14	10,4%
Impiegati	74	54,8%	74	55,2%
Uomini	28	20,7%	30	22,4%
Donne	46	34,1%	44	32,8%

⁷ I dati si riferiscono ai dipendenti in forza al 31 dicembre. Le percentuali per genere e categoria sono calcolate rapportando il numero di dipendenti di ciascun gruppo al totale dei dipendenti dell'anno di riferimento, mentre i valori assoluti indicano il numero di lavoratori effettivi.

La distribuzione per fasce d'età conferma la centralità della fascia 30-50 anni, con un'adeguata presenza anche di risorse over 50, garantendo una eterogeneità di competenze, visioni ed esperienza.

Diversità tra i dipendenti (per qualifica e fascia d'età)⁸

Dipendenti per genere e categoria	2025		2024	
	Numero	%	Numero	%
Dirigenti	3	2,2%	2	1,5%
< 30	-	-	-	-
30-50	-	-	-	-
> 50	3	2,2%	2	1,5%
Quadri	58	43,0%	58	43,3%
< 30	-	-	-	-
30-50	24	17,8%	20	14,9%
> 50	34	25,2%	38	28,3%
Impiegati	74	39,3%	74	55,2%
< 30	12	8,9%	11	8,2%
30-50	46	34,1%	46	34,3%
> 50	16	11,9%	17	12,7%

Salute e sicurezza

[B9]

SANFELICE 1893 si impegna costantemente a garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti in materia di salute e sicurezza. Nel corso del 2025 si è registrato un solo infortunio e nessun decesso.

Indici infortunistici	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni	-	1	1	1	-	1
- di cui sul lavoro	-	1	1	1	-	1
- di cui in itinere	-	-	-	-	-	1
Ore perse per infortuni	-	9,6	9,6	37	-	37
Ore lavorate	116.580	91.965	208.545	120.1291	87.412	207.703
Indice di frequenza ⁹	-	2,175	0,959	1,7	-	1
Indice di gravità ¹⁰	-	0,014	0,006	0,3	-	0,2

⁹ L'indice di frequenza è stato calcolato come rapporto tra il numero di infortuni con assenza e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000, in linea con i GRI Standards. Esprime il numero di infortuni ogni 200.000 ore lavorate.

¹⁰ L'indice di gravità è stato determinato come rapporto tra i giorni persi per malattia e infortuni e le ore lavorate, moltiplicato per 1.000. Indica il numero medio di giorni persi ogni 1.000 ore lavorate.

Il tasso di assenteismo è calcolato considerando le giornate di assenza per malattia, infortuni sul lavoro e permessi non retribuiti. Il dato fornisce un indicatore utile per monitorare il benessere delle persone e l'efficacia delle politiche di welfare aziendale. Nel periodo di riferimento, il valore rilevato risulta in linea con gli anni precedenti, a conferma di una gestione attenta e responsabile delle risorse umane. Pur non essendo richiesto dai principi di rendicontazione applicabili, la Banca ha scelto di fornire tale informativa in quanto rappresenta un indicatore monitorato internamente.

Assenteismo	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore lavorabili	119.871	96.330	216.201	123.959	95.871	219.830
Ore di assenteismo ¹¹	3.001	2.775	5.776	2.915	2.640	5.554
Tasso di assenteismo ¹²	2,5	2,9	2,7	2,4	2,8	2,5

¹¹ Le ore di assenteismo comprendono le ore perse per malattia, infortunio e permessi non retribuiti.

¹² Il tasso di assenteismo è stato calcolato come il rapporto tra le ore di assenteismo e le ore lavorabili moltiplicato per 100. Rappresenta la percentuale di tempo lavorativo perso a causa di assenze.



Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Retribuzione e contrattazione collettiva

[B10]

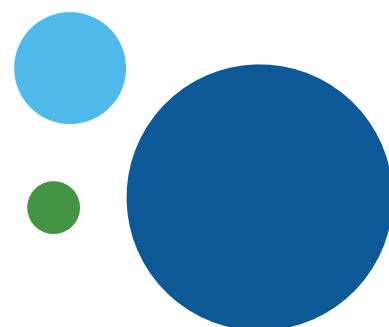
La Banca monitora con attenzione eventuali diseguaglianze retributive, adottando un sistema equo e trasparente nella definizione delle retribuzioni. Tutti i dipendenti della Banca percepiscono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile, determinato dalla normativa nazionale e dai contratti collettivi di riferimento; inoltre, la totalità dei dipendenti (100%) della Banca è coperta da contratti di lavoro collettivi nazionali.

Indice diversità di retribuzione (per genere)¹³

	2025	2024
Dirigenti	100%	100%
Quadri direttivi	11,2%	17,4%
Aree professionali	2,2%	7,2%
Totale	26,2%	29,8%

Il rispetto della persona e il contrasto a ogni forma di discriminazione costituiscono principi cardine e che si ripropongono in tutte le politiche e le scelte strategiche di SANFELICE 1893. Questi valori sono codificati nel Codice Etico, applicati nei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane e promossi quotidianamente attraverso una cultura interna fondata sull'integrità, sul dialogo e sul riconoscimento del merito. Nel corso dell'anno 2025 non sono stati segnalati né rilevati episodi di discriminazione all'interno della Banca.

¹³ Il gender pay gap è stato calcolato in conformità ai VSME, come rapporto tra la differenza tra la retribuzione teorica oraria media degli uomini e quella delle donne e la retribuzione media degli uomini. Valori positivi indicano una retribuzione media più elevata per gli uomini, valori negativi per le donne. Si noti come il 100% sia riferibile alla totale mancanza di dirigenti di sesso femminile. Il valore del 2024 è stato ricalcolato secondo la metodologia richiesta dagli standard VSME che differiscono dai precedenti GRI utilizzati per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024.



Formazione

Con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale fondata sull'apprendimento continuo l'adattamento ai cambiamenti normativi e di mercato è da considerarsi una leva strategica importante. La strategia si esplica in un piano formativo annuale che riguarda tutte le aree aziendali affinché tutti i dipendenti sviluppino competenze tecniche e trasversali.

Nel periodo di riferimento, il numero medio di ore di formazione annuali per dipendente è stato pari a 42,7 ore per gli uomini e 52,8 ore per le donne, considerando tutte le categorie professionali.

Le aree professionali si confermano la categoria più numerosa e coinvolta, mentre i quadri direttivi registrano un incremento significativo, anche grazie alla partecipazione a percorsi specialistici in materia di sostenibilità e gestione del rischio.

Ore medie di formazione erogate per categoria professionale e genere¹⁴

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	7,9	-	7,9	54,0	-	54,0
Quadri direttivi	39,3	41,3	39,9	53,9	69,2	57,6
Aree professionali	51,3	57,0	54,9	43,9	42,1	42,8
Totale	42,7	52,8	47,4	49,9	48,6	49,4

Tutti i dipendenti appartenenti alle aree professionali e ai quadri direttivi sono oggetto di valutazione annuale delle performance e dello sviluppo professionale. Il processo di valutazione è finalizzato a garantire coerenza tra obiettivi, risultati attesi e crescita delle competenze individuali.

Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	66,7%	-	66,7%	-	-	-
Quadri direttivi	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aree professionali	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totale	98,6%	100%	100%	97,4%	100%	98,5%

L'attenzione alla formazione in ambito ESG ha assunto un ruolo crescente. Nel corso dell'anno, 9 dipendenti hanno completato un percorso certificato EFPA ESG Advisor (European Financial Planning Association), mentre il top management ha partecipato a sessioni formative dedicate, organizzate con il supporto dell'ANBPI (Associazione Nazionale Banche Popolari Italiane), nel corso delle quali sono stati affrontati, tra i principali temi, il quadro regolamentare e di supervisione per le banche LSI in materia di rischi ESG. I contenuti hanno incluso l'integrazione dei rischi ambientali e climatici nella gestione creditizia, le opportunità della finanza sostenibile, le linee guida EBA (European Banking Authority) e le implicazioni delle normative europee sulle PMI.

¹⁴ Le ore medie di formazione per dipendente sono state calcolate rapportando il totale delle ore di formazione erogate a tutti i dipendenti nel corso dell'anno al numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre.

Forza lavoro: Politiche, processi e gravi incidenti in materia di diritti umani

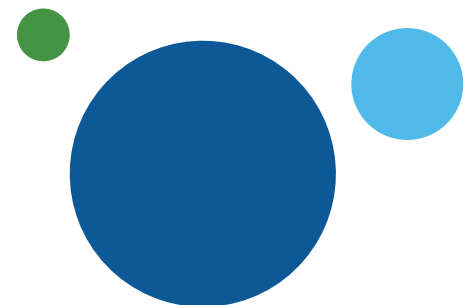
[C6, C7]

SANFELICE 1893 adotta un Codice Etico e una Carta dei Valori che costituiscono il riferimento fondamentale per la tutela dei diritti umani e dei diritti della forza lavoro. Tali documenti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione e si applicano indistintamente a tutti i dipendenti, dirigenti ed esponenti aziendali. Il Codice Etico e la Carta dei Valori sono stati aggiornati tenendo conto delle più recenti normative dell'Unione Europea in materia di sviluppo sostenibile, etica e responsabilità sociale d'impresa, e rappresentano il principale strumento attraverso cui la Banca disciplina i principi e i comportamenti a presidio dei diritti umani, pur in assenza di una specifica policy autonoma formalmente dedicata a tale ambito.

La Banca garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità individuali, senza alcuna forma di discriminazione. È impegno della Banca riconoscere, tra i valori fondanti dell'ambiente di lavoro, il diritto di ciascuna persona al pieno rispetto della propria personalità e dignità, promuovendo relazioni improntate a correttezza, equità e rispetto reciproco.

In coerenza con tali principi, SANFELICE 1893, attraverso le funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce il proprio personale esclusivamente sulla base di criteri di merito e competenza, nel rispetto delle disposizioni legislative, dei contratti collettivi di lavoro, dei regolamenti e delle direttive vigenti. Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, né pratiche riconducibili al lavoro minorile, forzato o ad altre violazioni dei diritti fondamentali; tali aspetti, seppur non declinati all'interno di una policy dedicata, sono ricompresi nei principi generali del Codice Etico e nelle regole di condotta applicate all'organizzazione. La Banca evita qualsiasi forma di discriminazione sia in fase di selezione sia nelle successive fasi di gestione, valutazione e sviluppo delle carriere. I profili professionali dei candidati e dei dipendenti sono valutati esclusivamente in funzione delle esigenze aziendali e delle competenze possedute, nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza.

SANFELICE 1893, anche tramite i Responsabili delle diverse unità organizzative, si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sotto il profilo della salute e della sicurezza, nonché privo di pregiudizi, intimidazioni e comportamenti lesivi della dignità personale. La Banca adotta inoltre politiche retributive coerenti con i principi di correttezza e responsabilità, volte a incentivare la conformità alle norme e ai comportamenti previsti dal Codice Etico e a non favorire l'assunzione eccessiva di rischi. Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico da parte dei Destinatari deve essere segnalata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza o all'Ufficio Revisione Interna, anche attraverso il canale di whistleblowing, che garantisce la riservatezza del segnalante e la tutela da possibili ritorsioni. Tale sistema di segnalazione rappresenta il principale strumento a disposizione della forza lavoro per comunicare eventuali comportamenti non conformi, inclusi quelli potenzialmente rilevanti in ambito diritti umani.



Tutti i Destinatari del Codice Etico sono inoltre tenuti a collaborare attivamente nelle indagini interne relative a comportamenti non conformi ai principi aziendali.

La Banca riconosce che qualsiasi comportamento improprio o difforme dai valori e dai principi del Codice Etico, anche se posto in essere al di fuori dell'ambito lavorativo, può arrecare un danno all'immagine e agli interessi dell'Istituto, compromettendo la relazione di fiducia che costituisce un presupposto essenziale del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Con riferimento agli incidenti negativi in materia di diritti umani, nell'esercizio 2025 SANFELICE 1893 non ha rilevato la presenza di gravi incidenti all'interno della propria forza lavoro, inclusi casi di lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani, discriminazione o altre violazioni rilevanti. Parimenti, nel periodo di rendicontazione, non sono stati riscontrati incidenti confermati che abbiano coinvolto i lavoratori lungo la catena del valore, le comunità interessate, i consumatori o gli utenti finali. Analogamente non sono emersi eventi che abbiano coinvolto, sotto il profilo dei diritti umani, lavoratori della catena del valore, comunità locali, consumatori o altri stakeholder.





METRICHE AMBIENTALI IMPEGNO AMBIENTALE E TRANSIZIONE ECOLOGICA

- Energia ed emissioni di gas serra
- Rischi climatici
- Acqua
- Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti



Energia ed emissioni di gas serra

[B3, C3]

In linea con quanto previsto dal Piano di azione sui rischi climatici e ambientali 2023–2025, SANFELICE 1893 ha inserito tra le proprie priorità la progressiva riduzione delle emissioni climalteranti derivanti dalle proprie attività. Tale impegno si traduce sia in azioni concrete volte all'efficientamento energetico delle proprie sedi, sia nell'avvio di un percorso strutturato di quantificazione delle emissioni.

Nel corso del 2025 la Banca ha proseguito l'attuazione delle misure avviate nell'esercizio precedente per il contenimento dei consumi energetici, tra cui l'adozione di sistemi di illuminazione a LED e l'installazione di pompe di calore ad alta efficienza per la climatizzazione delle filiali. Parallelamente, è continuato il percorso di dematerializzazione dei processi, che contribuisce indirettamente alla riduzione dei consumi attraverso il minor utilizzo di risorse materiali.

Consumi energetici (MWh) ¹⁵	2025	2024
Energia elettrica acquistata¹⁶	537,5	497,7
Combustibili	644,4	694,4
Riscaldamento da gas naturale	346,5	370,2
Consumo carburanti non rinnovabili parco macchine	297,9	324,2
Totale consumi di energia	1181,9	1192,1
Rinnovabili sul totale	-	-

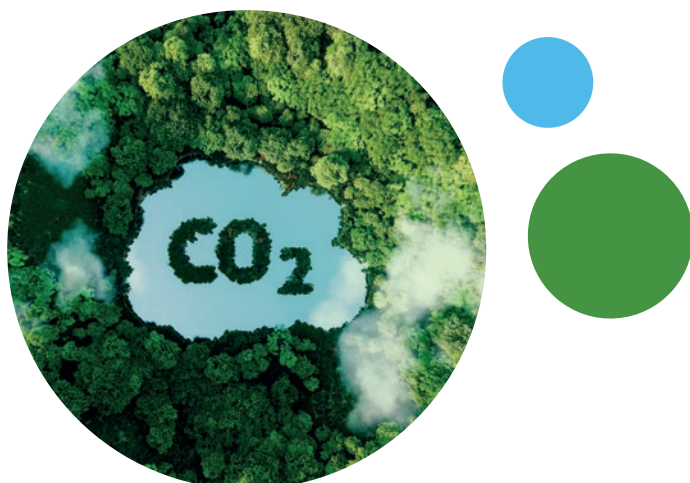
Le emissioni di gas serra sono state quantificate secondo lo standard GHG Protocol e suddivise nelle categorie Scope 1 e Scope 2.

Le emissioni Scope 1, ovvero le emissioni dirette, derivano dalla combustione di combustibili fossili per riscaldamento (metano) e per autotrazione (metano e gasolio).

Tali emissioni, imputabili ai consumi delle caldaie presenti nelle filiali e ai veicoli aziendali, hanno raggiunto nel 2025 un totale pari a 126,1 tonnellate di CO₂ equivalenti.

Le emissioni Scope 2, ovvero le emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata, sono state calcolate secondo due approcci:

- Location-based, che considera il mix energetico medio nazionale;
- Market-based, che tiene conto della provenienza da fonti rinnovabili dell'energia acquistata



Le emissioni di gas serra sono state quantificate secondo lo standard GHG Protocol e suddivise nelle categorie Scope 1 e Scope 2.

Le emissioni Scope 1, ovvero le emissioni dirette, derivano dalla combustione di combustibili fossili per riscaldamento (metano) e per autotrazione (metano e gasolio).

Tali emissioni, imputabili ai consumi delle caldaie presenti nelle filiali e ai veicoli aziendali, hanno raggiunto nel 2025 un totale pari a 126,1 tonnellate di CO₂ equivalenti.

Le emissioni Scope 2, ovvero le emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata, sono state calcolate secondo due approcci:

- Location-based, che considera il mix energetico medio nazionale;
- Market-based, che tiene conto della provenienza da fonti rinnovabili dell'energia acquistata

Emissioni di Scope 1 (tCO₂e)

Emissioni dirette ¹⁷	2025	2024
Totale Scope 1 da gas naturale per riscaldamento	69,4	73,4
Totale Scope 1 da combustibile per autotrazione	56,7	63,1
Totale Scope 1	126,1	136,5

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO₂e)¹⁸

Emissioni indirette da acquisto di energia elettrica	2025	2024
Totale Scope 2 da energia elettrica acquistata – Location Based	138,7	153,6
Totale Scope 1 e 2 – Location Based	264,8	290,0
Totale Scope 2 da energia elettrica acquistata – Market Based	237,2	249,1
Totale Scope 1 e 2 – Market Based	363,3	385,6

Nonostante l'aumento dei consumi di energia elettrica, le emissioni risultano in diminuzione rispetto all'esercizio precedente per effetto della variazione del valore del fattore di emissione applicato, mantenendo invariata la fonte di riferimento.

SANFELICE 1893 ha avviato un percorso di collaborazione con Natù Srl finalizzato all'elaborazione di una strategia di decarbonizzazione che includa obiettivi quantitativi, misure di compensazione e strumenti di monitoraggio. Una delle prime iniziative avviate riguarda il progetto "Un Albero per il Futuro", che prevede interventi di riforestazione con certificazione delle CO₂ evitate. Al 31 dicembre 2025 non stati definiti target quantitativi per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra.

La Banca non ha attualmente stabilito degli obiettivi quantitativi di riduzione delle emissioni.

Nel 2025 la Banca registra un'intensità di emissioni di gas serra pari a 0,005 tCO₂e/€ migliaia, calcolata secondo l'approccio location-based come rapporto tra le emissioni lorde di gas serra (Scope 1 e Scope 2) e i ricavi netti¹⁹. Tale indicatore consente di monitorare l'efficienza ambientale in relazione ai risultati economici, evidenziando la capacità di ridurre le emissioni rispetto al valore generato.

¹⁵ Le fonti dei fattori di conversione in MWh utilizzati per ciascuna categoria sono quelli forniti dal Department for Energy Security & Net Zero (DESNZ) per il 2025.

¹⁶ Il dato riportato comprende i consumi di energia elettrica relativi all'illuminazione, al raffrescamento e al riscaldamento degli edifici, nonché quelli associati ai veicoli elettrici inclusi nel parco auto aziendale.

¹⁷ Le fonti dei fattori di emissione utilizzati per ciascuna categoria Scope 1 sono ABILAB 2025.

¹⁸ Le emissioni Scope 2 location-based sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione ABILAB 2025, mentre le emissioni Scope 2 market-based sono state determinate applicando il fattore di emissione del Residual Mix AIB 2025.

¹⁹ Si veda quanto riportato nella sezione Basi della preparazione, alla nota 1.

Rischi climatici

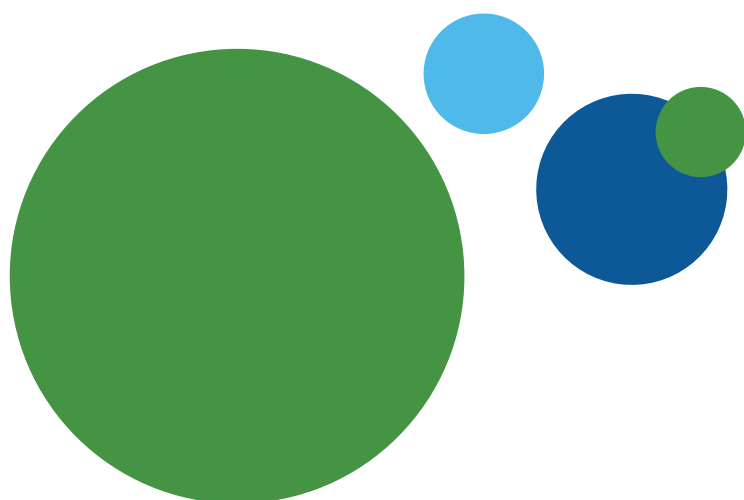
[B3, C3]

Il cambiamento climatico incide sul profilo ambientale ma anche sull'attività bancaria; con la consapevolezza rispetto a rischi e opportunità delle suddette dinamiche, la Banca ha rilevato una crescente esposizione dei propri immobili a fenomeni naturali estremi come frane, alluvioni, ondate di calore che di conseguenza generano impatti sull'operatività della Banca.

Nel corso del 2024, la Banca ha svolto un'analisi in materia di rischi climatici, conducendo una valutazione strutturata del rischio fisico relativo alla rete delle filiali, nonché alle esposizioni creditizie e alla raccolta, al fine di identificare il grado di vulnerabilità agli eventi climatici acuti e cronici. Per quanto riguarda la rete delle filiali, è stata effettuata un'analisi di rischio fisico basata sulla geolocalizzazione degli immobili a livello comunale, integrata con specifiche caratteristiche strutturali degli edifici, quali anno di costruzione, eventuali interventi di ristrutturazione e caratteristiche costruttive, al fine di affinare la valutazione della resilienza degli stessi rispetto ai principali rischi climatici. In ambito di rischio di credito, la Banca ha condotto un'analisi dettagliata degli immobili posti a garanzia dei finanziamenti, con particolare riferimento alle esposizioni garantite da beni immobili. In tale contesto è stato valutato il livello di esposizione ai rischi fisici attraverso l'integrazione di diverse basi dati ufficiali. In particolare, i rischi idrogeologici, tra cui alluvioni e frane, sono stati analizzati utilizzando le mappe di pericolosità elaborate da ISPRA nell'ambito del Piano di Assetto Idrogeologico, mentre il rischio sismico è stato valutato sulla base della classificazione sismica e delle mappe di pericolosità elaborate dall'INGV. Tale approccio ha consentito di stimare in modo più puntuale la vulnerabilità delle garanzie. Con riferimento al rischio di liquidità, è stata condotta un'analisi analoga, applicando le medesime fonti informative e metodologie di mappatura dei rischi climatici alla distribuzione geografica dei depositi, analizzati a livello comunale. Ciò ha permesso di valutare la possibile esposizione della raccolta a eventi climatici estremi che potrebbero influenzare il comportamento della clientela e, conseguentemente, la stabilità delle fonti di finanziamento.

Le analisi sopra descritte sono state condotte nel corso del 2024 e, in assenza di cambiamenti strutturali rilevanti nell'operatività della Banca, quali modifiche significative nella localizzazione delle filiali, nella distribuzione geografica dei crediti o dei depositi, si ritiene che i risultati ottenuti mantengano la propria validità anche nel periodo successivo.

Parallelamente, la Banca monitora i rischi di transizione connessi al processo di decarbonizzazione dell'economia. In tale ambito, l'evoluzione normativa e le pressioni provenienti dal mercato possono comportare costi di adeguamento, potenziali svalutazioni di attività e rischi di natura reputazionale. SANFELICE 1893 presidia tali profili attraverso un costante aggiornamento rispetto al quadro regolatorio e ha già intrapreso un progressivo adeguamento del portafoglio prodotti e dei processi interni.



SANFELICE 1893 monitora costantemente l'evoluzione regolatoria e ha già avviato l'adeguamento del proprio portafoglio prodotti e processi interni.

Allo stesso tempo, la Banca individua opportunità strategiche significative legate alla transizione ecologica, tra cui il finanziamento di progetti di riqualificazione energetica, di infrastrutture verdi e l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG destinati a famiglie e imprese. Tali iniziative sono sostenute da specifici strumenti di raccolta e impiego, con l'obiettivo di incrementare la quota di business sostenibile e migliorare il profilo reputazionale dell'Istituto.

Tipologia	Descrizione	Implicazioni finanziarie	Azioni di mitigazione
Rischi fisici	Eventi climatici estremi (frane, alluvioni, ondate di calore) che colpiscono direttamente infrastrutture bancari e o clienti.	Danni materiali a immobili e filiali, aumento del rischio di credito per clienti in difficoltà, potenziale tensione di liquidità.	Valutazione localizzazione degli immobili, piano assicurativo, supporto a clienti colpiti, iniziative di riforestazione urbana.
Rischi di transizione	Cambiamenti normativi e di mercato verso un'economia low-carbon (nuove regole, tassonomia, aspettative regolatorie).	Incremento dei costi di conformità normativa, disallineamento prodotti, esposizione a settori soggetti a riconversione, rischio reputazionale.	Formazione ESG per il personale, revisione del portafoglio impieghi, sviluppo di prodotti finanziari sostenibili.
Opportunità fisiche	Investimenti in infrastrutture verdi, riqualificazioni energetiche, fonti rinnovabili, prodotti "green" per la clientela retail e corporate.	Aumento dei ricavi, ampliamento della base clienti, riduzione dei costi energetici.	Mutui ESG, time deposit green, acquisto crediti fiscali edilizi, promozione certificati di deposito legati a progetti sostenibili.
Opportunità normative	Accesso a incentivi pubblici e sgravi fiscali per progetti sostenibili, miglioramento della reputazione tramite certificazioni ambientali riconosciute.	Riduzione della pressione fiscale, accesso a fondi pubblici, ampliamento della clientela sensibile alla sostenibilità.	Adozione di standard internazionali (es. ISO 14001), dialogo con stakeholder istituzionali, investimento in innovazione sostenibile.

Acqua

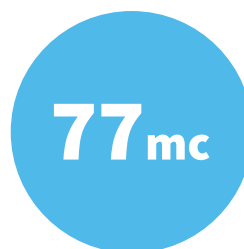
[B6]

L'utilizzo della risorsa idrica da parte della Banca è limitato e riconducibile prevalentemente a usi civili legati al funzionamento delle filiali e degli uffici. Ciononostante, la Banca presta particolare attenzione alla gestione della risorsa idrica, riconoscendone il ruolo essenziale per gli ecosistemi e per le comunità locali. In tale contesto, è stata condotta un'analisi dello stress idrico tramite il tool Aqueduct del World Resources Institute, dalla quale è emerso che una sola filiale, situata in provincia di Bologna, ricade in un'area caratterizzata da elevato stress idrico, mentre tutte le altre sedi operano in contesti a basso stress idrico.

2025 Prelievo idrico



Di cui in zone ad
elevato stress idrico



Per le organizzazioni che non utilizzano risorse idriche nei processi produttivi e che prelevano acqua esclusivamente dalla rete idrica pubblica per usi igienico sanitari, come nel caso di SANFELICE 1893, l'acqua prelevata è quasi integralmente restituita al sistema idrico attraverso la rete fognaria. Di conseguenza, il consumo idrico, inteso come differenza tra il prelievo e lo scarico, risulta prossimo allo zero e trascurabile.

Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

[B7]

Utilizzo di materiali e carta

SANFELICE 1893 inserisce nel proprio percorso di sostenibilità azioni mirate a contenere l'utilizzo di risorse naturali, favorendo al contempo l'adozione di materiali provenienti da filiere riciclate e certificate. Nel 2025 il 90,4% della carta utilizzata era costituita da carta riciclata, a testimonianza di un impegno ormai consolidato.

Le azioni di dematerializzazione avviate negli ultimi anni sono proseguite, anche grazie alla crescente adozione della firma elettronica avanzata (FEA OTP SMS), introdotta nel 2022. Questa tecnologia consente di ridurre in maniera significativa l'utilizzo di carta e materiali di consumo (toner, cartucce), migliorando al contempo l'efficienza operativa.

Il progetto di digitalizzazione è accompagnato da attività di sensibilizzazione delle filiali, volte ad aumentare l'adozione dei processi paperless da parte della clientela.

Tipologia di materiale	Kg	2025 % di riciclo	Kg	2024 % di riciclo
Carta	8.162	90,4%	9.602	91,4%
Toner e cartucce per stampanti	82	-	99,5	-
Totale	8.244	89,5%	9701,6	90,3%

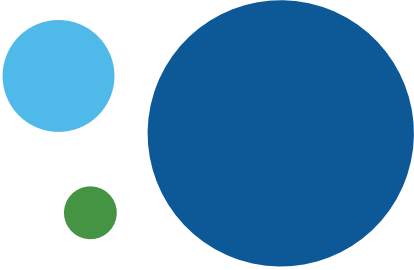
Rifiuti

Con l'obiettivo di contenere gli impatti ambientali, la Banca ha strutturato le proprie pratiche di gestione dei rifiuti in modo da favorire il recupero e il riutilizzo, riducendo al minimo le quantità destinate allo smaltimento finale in discarica.

Tutti i rifiuti prodotti nel 2025, interamente non pericolosi, sono stati destinati a operazioni di recupero. Questo risultato è stato reso possibile anche grazie alla collaborazione con operatori specializzati nel trattamento e nel riciclo dei materiali.

Rifiuti non destinati dallo smaltimento (kg)	2025	2024
Rifiuti pericolosi	-	303,0
- Preparazione per il riutilizzo	-	-
- Riciclaggio	-	-
- Altre operazioni di recupero	-	303,0
Rifiuti non pericolosi	11.474,0	5.172,0
- Preparazione per il riutilizzo	-	-
- Riciclaggio	11.460,0	2.640,0
- Altre operazioni di recupero	14,0	2.532,0
Totale	11.474,0	5.475,0

Con riferimento all'incremento dei rifiuti non pericolosi destinati al riciclaggio, si segnala che l'incremento rispetto al dato 2024 è riconducibile a una attività non ordinaria di svuotamento dell'archivio aziendale.



07

ALLEGATI

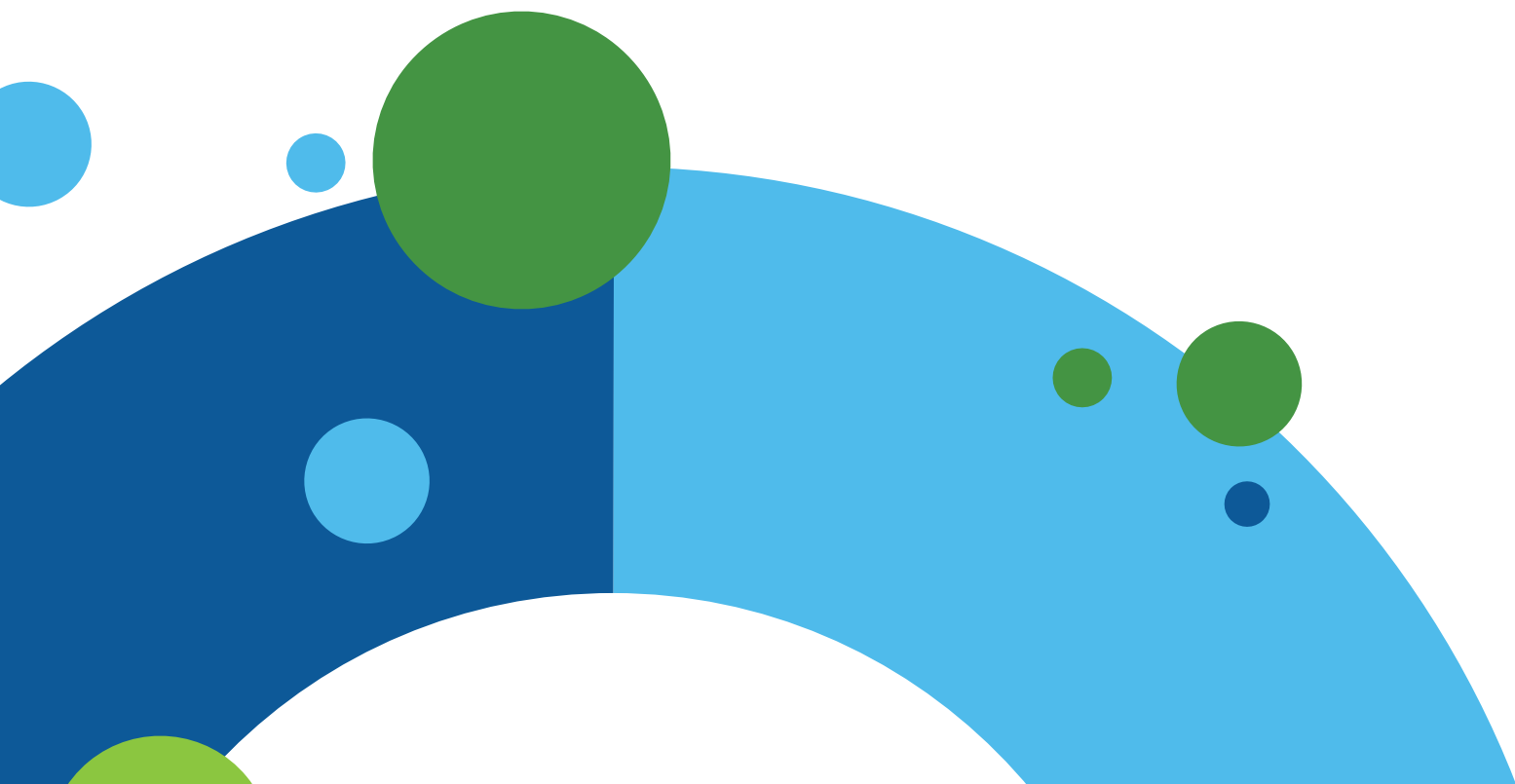
- Indice dei contenuti VSME
 - Relazione della società di revisione
- 

Indice dei contenuti VSME

Disclosure		Sezione del report
MODULO BASE		
Informativa Generale		
B1 – Base per la predisposizione del report	Base per la predisposizione del bilancio e altre informazioni generali	Basi della preparazione
	Elenco delle società controllate	Basi della preparazione
	Informativa sulle certificazioni e etichette di sostenibilità	Basi della preparazione
	Lista dei siti aziendali	
B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione ad un'economia più sostenibile	Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione ad un'economia più sostenibile	
Informativa Ambientale		
B3 – Energia ed emissioni di gas serra	Consumi energetici totali (in MWh)	Energia ed emissioni di gas serra
	Ripartizione dei consumi energetici (in MWh)	Energia ed emissioni di gas serra
	Stima delle emissioni di gas serra in accordo al GHG Protocol versione 2014 (in tCO ₂ e)	Energia ed emissioni di gas serra
	Intensità delle emissioni di gas serra sui ricavi	Energia ed emissioni di gas serra
B4 - Inquinamento di aria, acqua e suolo	Non applicabile, si veda il paragrafo “Basi per la preparazione”	
B5 – Biodiversità	Non applicabile, si veda il paragrafo “Basi per la preparazione”	
B6 - Acqua	Prelievo idrico	Acqua
B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	Descrizione dei principi di economia circolare	Utilizzo di materiali e carta
	Rifiuti generati	Rifiuti

Informativa sociale		
B8 – Forza lavoro: Caratteristiche generali	Tipo di contratto	Occupazione, welfare e work-life balance
	Genere	Occupazione, welfare e work-life balance
	Paese	Occupazione, welfare e work-life balance
B9 – Forza lavoro: Salute e sicurezza		Salute e sicurezza
B10 – Forza lavoro: Remunerazioni, contratti collettivi e formazione	Retribuzione	Retribuzione e contrattazione collettiva
	Contrattazione collettiva	Retribuzione e contrattazione collettiva
	Formazione	Retribuzione e contrattazione collettiva
Informativa sulla governance		
B11 – Condanne e sanzioni per frodi e corruzione		Una governance per la sostenibilità
MODULO COMPREHENSIVE		
Informativa Generale		
C1 – Strategia: Modello di business e iniziative legate alla sostenibilità		La Banca e la sua identità
C2 – Descrizione delle pratiche, politiche e iniziative future per la transizione ad un'economia più sostenibile		Una governance per la sostenibilità
Informativa ambientale		
C3 – Transizione climatica e target di riduzione delle emissioni di gas serra		Energia ed emissioni di gas serra
C4 – Rischi climatici		Rischi climatici

Informativa sociale		
C5 - Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro	Rapporto donne/uomini a livello dirigenziale	Diversità e inclusione
	Lavoratori autonomi	Occupazione, welfare e work-life balance
C6 – Informativa addizionale sulla forza lavoro propria: Politiche e processi sul rispetto dei diritti umani		Forza lavoro: Politiche, processi e gravi incidenti in materia di diritti umani
C7 - Gravi incidenti negativi per i diritti umani		Forza lavoro: Politiche, processi e gravi incidenti in materia di diritti umani
Informativa sulla governance		
C8 - Ricavi da alcuni settori ed esclusione dai parametri di riferimento dell'UE	Non applicabile, si veda il paragrafo “Basi per la preparazione”	
C9 - Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo		Una governance per la sostenibilità



Relazione della società di revisione



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Innocenzo Malvasia, 6
40131 BOLOGNA BO
Telefono +39 051 4392511
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della
Sanfelice 1893 Banca Popolare Soc. Coop. p.a.

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del bilancio di sostenibilità della Sanfelice 1893 Banca Popolare Soc. Coop. p.a. (di seguito anche "la Banca") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori della Sanfelice 1893 Banca Popolare Soc. Coop. p.a. sono responsabili per la redazione del bilancio di sostenibilità in conformità ai criteri di rendicontazione previsti dai "*Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs*" ("VSME"), identificati dagli Amministratori stessi quali criteri di rendicontazione nel paragrafo "Informazioni generali" del bilancio di sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* 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 il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del bilancio di sostenibilità ai criteri di rendicontazione previsti dai VSME. 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 anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e

KPMG S.p.A.
è una società per azioni
di diritto italiano
e fa parte del network KPMG
di entità indipendenti affiliate a
KPMG International Limited,
società di diritto inglese.



Ancona Bari Bergamo
Bologna Bolzano Brescia
Catania Como Firenze Genova
Lecce Milano Napoli Novara
Padova Palermo Parma Perugia
Pescara Roma Torino Treviso
Trieste Varese Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi
e Codice Fiscale N. 00709500159
R.E.A. Milano N. 512657
Partita IVA 00709500159
VAT number IT00709500159
Sede legale: Via Giovanni Battista Pirelli, 38
20124 Milano MI ITALIA





Sanfelice 1893 Banca Popolare Soc. Coop. p.a.
 Relazione della società di revisione
 31 dicembre 2025

lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il bilancio di sostenibilità 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 sul bilancio di sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Banca responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 comprensione del modello di *business*, delle strategie della Banca e del contesto in cui opera con riferimento alle questioni di sostenibilità;
- 2 comprensione del processo posto in essere dalla Banca per l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità in relazione alle questioni di sostenibilità e le relative informazioni presentate nel Bilancio di sostenibilità;
- 3 comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel bilancio di sostenibilità attraverso interviste e colloqui con il personale della Banca e svolgimento di limitate verifiche documentali;
- 4 identificazione dell'informativa associata ad un rischio di errore significativo;
- 5 definizione e svolgimento delle procedure, basate sul nostro giudizio professionale, per rispondere ai rischi di errore significativi identificati tra cui:
 - svolgimento di indagini e limitate verifiche con riferimento alle informazioni qualitative e, in particolare, alle politiche, alle azioni e agli obiettivi inerenti alle questioni di sostenibilità;
 - svolgimento di procedure di analisi comparativa, ispezioni, osservazioni e ricalcoli su base campionaria con riferimento alle informazioni quantitative.
- 6 riscontro delle informazioni riportate nel bilancio di sostenibilità con le informazioni contenute nel bilancio di esercizio della Banca ai sensi del quadro sull'informativa finanziaria applicabile o con i dati contabili utilizzati per la redazione del bilancio di esercizio stesso o con i dati gestionali di natura contabile;
- 7 verifica della conformità ai VSME della struttura e della presentazione dell'informativa inclusa nel bilancio di sostenibilità;
- 8 ottenimento della lettera di attestazione.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio di sostenibilità della Sanfelice 1893 Banca Popolare Soc. Coop. p.a. relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai criteri di rendicontazione previsti dai VSME identificati dagli Amministratori nel paragrafo "Informazioni generali" del bilancio di sostenibilità.



Sanfelice 1893 Banca Popolare Soc. Coop. p.a.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

Altri aspetti

Le informazioni comparative presentate nel bilancio di sostenibilità riferite all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sono state sottoposte a verifica.

Bologna, 29 giugno 2026

KPMG S.p.A.

Davide Stabellini
Socio



