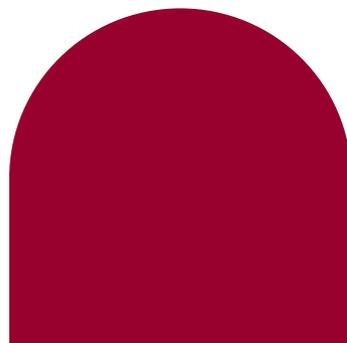
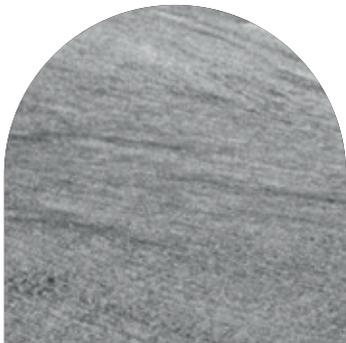
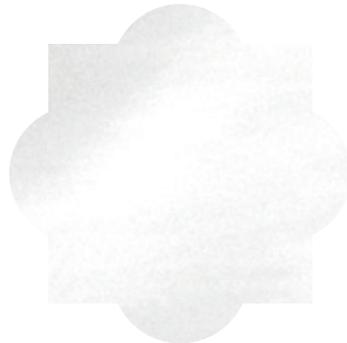
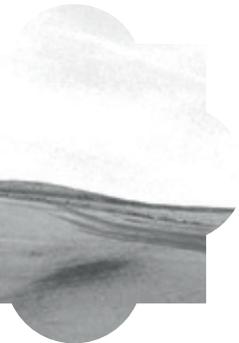
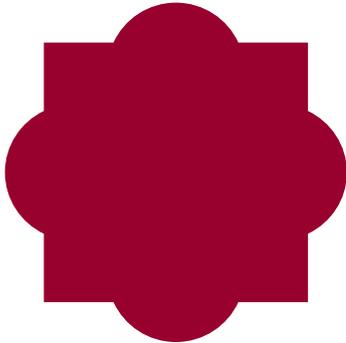




**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472



Dichiarazione  
Non Finanziaria  
Consolidata

2021



**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472

Dichiarazione  
Non Finanziaria  
Consolidata

2021

# Indice

<b>1</b>	<b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>	4	<b>7</b>	<b>LA RELAZIONE CON I CLIENTI E LE COMUNITÀ</b>	91
<b>2</b>	<b>NOTA METODOLOGICA</b>	7	<b>7.1</b>	<b>Sostegno alle Persone e ai territori</b>	92
2.1	Area e metodi di consolidamento	9	7.1.1	MPS Leasing & Factoring	101
2.2	Perimetro di rendicontazione	11	7.1.2	Microcredito	102
<b>3</b>	<b>PRESENTAZIONE DEL GRUPPO</b>	13	7.1.3	OfficinaMPS	103
3.1	Corporate Governance	15	<b>7.2</b>	<b>Finanza sostenibile</b>	106
3.2	Governance della Sostenibilità	24	7.2.1	La Tassonomia UE delle attività eco-sostenibili	109
3.3	Adesione a programmi nazionali, internazionali e associazioni	27	7.2.2	MPS Capital Services	112
3.4	Panoramica del Gruppo	28	<b>7.3</b>	<b>Qualità nella relazione con i Clienti</b>	117
3.5	Patrimonio Clienti	33	7.3.1	Accessibilità	119
3.6	Canali distributivi	34	<b>7.4</b>	<b>Digitalizzazione e sicurezza informatica</b>	121
3.7	Determinazione del valore economico generato e distribuito dal Gruppo MPS	37	<b>7.5</b>	<b>Supporto alla comunità</b>	129
3.8	Interconnessioni tra informazioni finanziarie e non finanziarie	40	7.5.1	Il patrimonio artistico del Gruppo MPS	129
<b>4</b>	<b>LA GESTIONE DEL RISCHIO</b>	43	7.5.2	Sponsorizzazioni ed eventi sul territorio	133
4.1	Il sistema di gestione dei rischi	44	7.5.3	MPS Orienta	135
4.2	La Cultura del rischio	45	7.5.4	Educazione finanziaria	137
4.3	Presidio dei rischi ESG e reputazionali	46	<b>8</b>	<b>LE POLITICHE PER IL PERSONALE</b>	141
4.3.1	Gestione rischi legati al climate change	50	<b>8.1</b>	<b>Tutela delle risorse umane</b>	142
4.3.2	Gestione del rischio reputazionale	57	8.1.1	Gestione delle risorse umane	144
<b>5</b>	<b>L'ANALISI DI MATERIALITÀ</b>	59	8.1.2	Rilevazione di clima	149
5.1	Mappatura degli Stakeholder e metodologia per l'analisi di materialità	60	8.1.3	Salute e sicurezza	149
5.2	Matrice di materialità	63	8.1.4	Welfare	157
5.3	Il contributo del Gruppo MPS per l'Agenda 2030	64	8.1.5	Politiche retributive	159
<b>6</b>	<b>DIRITTI UMANI E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE</b>	69	8.1.6	Dialogo con le parti sociali	160
6.1	Integrità nella condotta aziendale e lotta alla corruzione	70	<b>8.2</b>	<b>Sviluppo delle risorse umane</b>	162
6.1.1	Il Modello 231	71	<b>8.3</b>	<b>Diversity &amp; Inclusion</b>	169
6.1.2	Policy anticorruzione	77	<b>9</b>	<b>L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE</b>	175
6.1.3	Contrasto al riciclaggio e al finanziamento al terrorismo	79	<b>9.1</b>	<b>Impatti ambientali diretti</b>	176
6.1.4	Il sistema dei controlli interni	80	9.1.1	Energia ed emissioni	177
6.1.5	Conflitto di interessi	82	9.1.2	Rifuti	185
6.1.6	La funzione di Internal Audit	82	<b>9.2</b>	<b>Note per la raccolta e il calcolo degli indicatori ambientali</b>	187
6.1.7	Whistleblowing	84	<b>10</b>	<b>PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE BANKING</b>	189
6.1.8	Trasparenza fiscale	85	<b>11</b>	<b>INDICE DEI CONTENUTI GRI</b>	197
<b>6.2</b>	<b>Gestione responsabile della catena di fornitura</b>	87	<b>ATTESTAZIONI</b>		206

## 1

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 102-14

La "Sostenibilità" – l'attenzione agli aspetti ambientali, sociali, e di governance (ESG) – è sempre più un fattore chiave nelle decisioni di un management prudente per guidare le azioni della propria azienda e definire le strategie che meglio interpretino il sentire di tutti gli stakeholder. La Sostenibilità – insieme a criteri di natura strettamente finanziaria – è una dimensione chiave del successo.

Questo vale in tutti i settori, ma ancor di più in quello bancario, per il ruolo di volano che esso può svolgere nel promuovere la transizione verso un modello di sviluppo sostenibile. Il crescente focus delle normative italiane ed Europee conferma questo ruolo per il settore bancario.

In tale contesto, l'auspicio è che questa Dichiarazione Non Finanziaria rappresenti non solo un momento di trasparenza verso tutti gli stakeholder ma anche una testimonianza del ruolo che il Gruppo Monte dei Paschi sta svolgendo nel settore della finanza sostenibile e nei processi di cambiamento sociale e di transizione verde.

Questa Dichiarazione Non Finanziaria vuole non solo dare conto dell'impegno profuso dal Gruppo nel suo percorso verso un modello di sviluppo sostenibile ma anche della progettualità che esso intende implementare nei prossimi anni. La strada rimane lunga per ciascuno di noi e il Gruppo Monte dei Paschi intende accompagnare tutti gli stakeholder nel percorso verso la Sostenibilità.

Nel corso del 2021, nella relazione con il territorio, il Gruppo ha portato avanti il suo impegno di supporto all'economia reale attraverso iniziative di sostegno e dialogo dedicate a Clienti e comunità. La capillarità della rete, punto di riferimento per le piccole e medie aziende, consente un ascolto attento dei bisogni della clientela.

In un contesto ancora fortemente condizionato dalla pandemia, tale impegno di vicinanza al territorio si è dispiegato lungo due direttrici principali:

- da un lato, il Gruppo si è focalizzato sulle necessità emerse dal contesto emergenziale con azioni straordinarie, realizzate sia seguendo le disposizioni governative sia attraverso iniziative specifiche intraprese in autonomia dalla Banca;
- dall'altro lato, in continuità con il suo storico ruolo di sostegno e valorizzazione delle economie locali, la Banca ha intrapreso azioni volte al rilancio e alla modernizzazione di aziende e territori affinché possano cogliere le opportunità previste dal pacchetto di riforme e investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Traendo stimolo anche dalle indicazioni degli stakeholder, l'approccio alla finanza sostenibile del Gruppo ha seguito una duplice via di sviluppo, basata sia sul credito sostenibile -attraverso una progressiva strutturazione di politiche e prodotti in grado di favorire la transizione delle imprese verso modelli di sviluppo sostenibili- sia sull'offerta di servizi di investimento ESG, che promuova caratteristiche ambientali, sociali e obiettivi sostenibili. Nel 2021, la raccolta netta di Fondi e Sicav evidenziata dal Gruppo è prevalentemente riconducibile a prodotti "ESG-compliant" sulla base del regolamento sull'informativa di Sostenibilità dei servizi finanziari (SFDR).

Per prepararsi al meglio al proprio ruolo e raggiungere i rilevanti obiettivi che il Gruppo si è posto, un importante focus è stato dato nel corso dell'anno anche al tema della governance, che ha permesso un ulteriore rafforzamento del percorso di integrazione della Sostenibilità nella strategia aziendale. Oltre ai presidi già esistenti e dedicati -quali per esempio il consolidato Comitato endoconsiliare Rischi e Sostenibilità- l'intero Comitato Direttivo sarà protagonista di specifiche sessioni ESG. È stato inoltre creato un nuovo staff Sostenibilità e ESG a diretto riporto del CFO con competenze più ampie rispetto al passato.

Insieme alle altre iniziative intraprese, il rafforzamento della Governance ha portato, tra le altre cose, alla decisione di Standard Ethics di alzare il corporate rating di Banca MPS, nel febbraio 2022, portandolo a "EE" ("Strong") dal precedente "EE-" ("Adequate") e con un long term expected rating EE+. L'upgrade rappresenta un'ulteriore testimonianza della centralità degli aspetti legati alla Sostenibilità per il Gruppo, che ha radici antiche ma che si traduce, da anni, in iniziative sempre più concrete. Dal 2002 la Banca sostiene il Global Compact delle Nazioni Unite e i suoi 10 principi e nel 2019 è stata tra i primi firmatari dei Principles for Responsible Banking dell'UNEP FI.

Nel gennaio del 2022 il Gruppo Monte dei Paschi ha aderito alla Net-Zero Banking Alliance, un'alleanza internazionale che ha la finalità di accelerare la transizione sostenibile dell'economia reale all'obiettivo di emissioni zero (net-zero) entro il 2050. L'alleanza -con l'adesione di circa 103 banche da 40 Paesi e 68 trilioni di dollari di attivi totali- rappresenta il 44% delle attività complessive globali del settore e consolida il ruolo fondamentale delle banche nel sostenere la transizione sostenibile e abbattere le emissioni di CO<sub>2</sub>.

Sappiamo che quello della Sostenibilità non sarà un percorso facile e ci accompagnerà negli anni. Sappiamo anche che la transizione obbliga a un grande impegno. Ma sappiamo che quel percorso e quell'impegno sono necessari e che siamo chiamati a fare la nostra parte per indirizzare la ripresa verso un modello di sviluppo sostenibile. Il bene -quello sostenibile- del Cliente sarà la nostra stella polare.

Lasciateci chiudere con un ringraziamento particolare alle Persone che lavorano nel Gruppo Monte dei Paschi, a ogni livello, perché solo grazie a loro siamo riusciti a restare a fianco dei nostri Clienti e a farlo garantendo la salute e la sicurezza di tutti, in un 2021 ancora caratterizzato dall'emergenza pandemica.

Ci auguriamo che in questo documento possiate trovare non solo i passi realizzati sul tema della Sostenibilità nel corso del 2021, ma anche i progetti futuri e la passione di tutte queste Persone che hanno lavorato ogni giorno al nostro ed al vostro fianco.

Patrizia Grieco  
Presidente



Luigi Lovaglio  
Amministratore Delegato





# 2

## NOTA METODOLOGICA

GRI 102-40 | GRI 102-42 | GRI 102-43 | GRI 102-44 | GRI 102-46 | GRI 102-47 | GRI 102-48 |  
GRI 102-49 | GRI 102-50 | GRI 102-51 | GRI 102-53 | GRI 102-54 | GRI 102-56 |

La Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021 (DNF) del Gruppo Montepaschi (di seguito anche "Gruppo") è stata redatta in conformità a quanto previsto dagli art. 3 e 4 del D.lgs. 254/2016, inerente alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario utili ad assicurare la comprensione dell'andamento aziendale, dei suoi risultati e degli impatti positivi e negativi della sua attività. La DNF, pubblicata annualmente, rendiconta i temi ritenuti rilevanti, come descritti nella matrice di materialità definita nel 2021.

La relazione fa riferimento al periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 (rendicontazione precedente DNF 2020) e, a fini comparativi, riporta dati relativi agli esercizi precedenti, come previsto dal D.lgs. 254/2016, per consentire la comprensione più estesa dell'andamento delle attività del Gruppo.

Lo standard di rendicontazione adottato per la redazione della DNF sono i GRI Sustainability Reporting Standards, pubblicati nel 2016 dal GRI – Global Reporting Initiative e le disclosure aggiornate nel 2018, 2019 e nel 2020; in particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, all'interno di questo documento si è fatto riferimento ai GRI Reporting Standards elencati nell'Indice dei Contenuti GRI, che comprende anche correlazione agli SDGs e ai Principles for Responsible Banking (PRB), contenuto nel presente documento in accordo con l'opzione "Core".

Nel corso del processo di reporting dell'esercizio 2021 è stato valutato di rivedere la modalità di calcolo di alcuni indicatori GRI, come riportato in nota alle tabelle di riferimento. In particolare, i dati aggiornati sono riportati all'interno dei paragrafi: 8.1.1 Gestione delle risorse umane per il restatement sul congedo parentale, 3.7 Determinazione del valore economico generato e distribuito dal Gruppo

MPS, 8.3 Diversity&Inclusion per il restatement sul rapporto di retribuzione donna/uomo per categoria professionale. Inoltre, in considerazione della limitata rilevanza della suddivisione dei dati per area geografica, è stato deciso di non rendicontare la stessa come invece richiesto dai GRI 102-8 e 401-1. Il presente documento considera quanto indicato nel Public Statement di ESMA dell'ottobre 2021, riportato da Consob nella sua newsletter di novembre, circa gli impatti del COVID-19 e i presidi adottati in relazione alle questioni climatiche.

La DNF 2021 riporta, infine, le evidenze emerse dalle analisi condotte dal Gruppo rispetto all'art. 8 del Regolamento UE 2020/852 del 18 giugno 2020 (Tassonomia UE) e dei Regolamenti Delegati 2021/2178 e 2021/2139. Le evidenze emerse così come la descrizione del processo di definizione metodologica sono riportate nel capitolo dedicato 7.2.1 La Tassonomia UE delle attività eco-sostenibili. La limited assurance, coerentemente con le interpretazioni normative vigenti, non riguarda le informazioni e i dati afferenti la Tassonomia UE ovvero le richieste dell'art. 8 del Regolamento UE 2020/852.

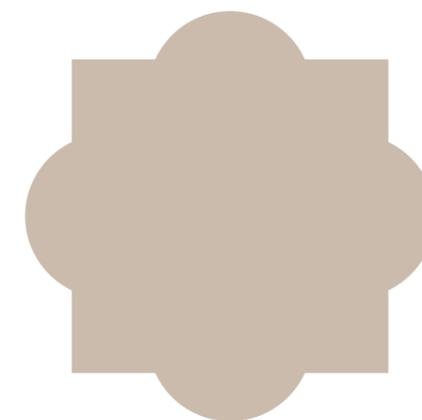
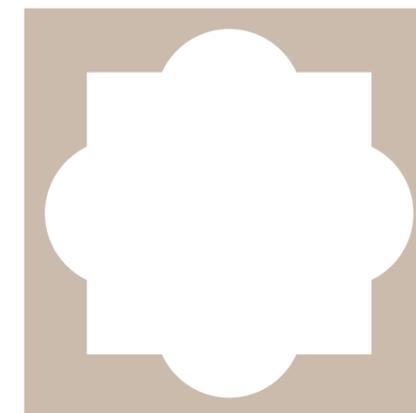
Il presente documento è stato sottoposto a revisione limitata (Limited Assurance) da parte della società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. secondo i principi indicati dallo standard ISAE 3000 Revised. Le procedure di verifica svolte e i risultati sono riportati nella "Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3 D.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 del regolamento Consob 20267", inclusa nel presente Documento. Ulteriori informazioni possono essere richieste attraverso la casella di posta elettronica [sostenibilita@mps.it](mailto:sostenibilita@mps.it) o scrivendo alla nostra sede legale: Piazza Salimbeni 3, Siena.

## 2.1 Area e metodi di consolidamento

GRI 102-10 | GRI 102-45

### Partecipazioni in società controllate in via esclusiva

Nella seguente tabella sono elencate le partecipazioni in società controllate in via esclusiva. Per le informazioni sui rapporti partecipativi in imprese sottoposte a controllo congiunto e ad influenza notevole da parte del Gruppo si fa rinvio a quanto contenuto nella Parte B – Informazioni sullo Stato Patrimoniale consolidato – Sezione 7 – Partecipazioni – della Nota Integrativa alla Relazione Finanziaria Consolidata al 31 dicembre 2021.



DENOMINAZIONE IMPRESE	SEDE OPERATIVA	SEDE LEGALE	TIPO DI RAPPORTO <sup>1</sup>	RAPPORTO DI PARTECIPAZIONE		DISPONIB. VOTI% <sup>2</sup>
				IMPRESA PARTECIPANTE	QUOTA%	
<b>A Imprese</b>						
A.0	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	Siena	Siena			
<b>A.1 Consolidate integralmente</b>						
A.1	MPS Capital Services Banca per Le Imprese S.p.A.	Firenze	Firenze	1	A.0	100,000
A.2	MPS Leasing e Factoring Banca per i servizi finanziari alle imprese S.p.A.	Siena	Siena	1	A.0	100,000
A.3	Monte Paschi Fiduciaria S.p.A.	Siena	Siena	1	A.0	100,000
A.4	Wise Dialog Bank S.p.A. – WIDIBA	Milano	Milano	1	A.0	100,000
A.5	MPS Tenimenti Poggio Bonelli e Chigi Saracini Società Agricola S.p.A.	Castelnuovo Berardenga (SI)	Castelnuovo Berardenga (SI)	1	A.0	100,000
A.6	G.IMM Astor S.r.l.	Lecce	Lecce	1	A.0	52,000
A.7	Aiace Reoco S.r.l. in liquidazione	Siena	Siena	1	A.0	100,000
A.8	Enea Reoco S.r.l. in liquidazione	Siena	Siena	1	A.0	100,000
A.9	Consorzio Operativo Gruppo Montepaschi S.c.p.a.	Siena	Siena	1	A.0	99,760
					A.1	0,060
					A.2	0,030
					A.3	0,030
					A.4	0,030
						99,910
A.10	Magazzini Generali Fiduciari di Mantova S.p.A.	Mantova	Mantova	1	A.0	100,000
A.11	Monte Paschi Banque S.A.	Parigi	Parigi	1	A.0	100,000
	11.1 Monte Paschi Conseil France Société par Actions Simplifiée	Parigi	Parigi		A.11	100,000
	11.2 Immobilière Victor Hugo S.C.I.	Parigi	Parigi		A.11	100,000
A.12	MPS Covered Bond S.r.l.	Conegliano	Conegliano	1	A.0	90,000
A.13	MPS Covered Bond 2 S.r.l.	Conegliano	Conegliano	1	A.0	90,000
A.14	Cirene Finance S.r.l.	Conegliano	Conegliano	1	A.0	60,000
A.15	Siena Mortgages 07-5 S.p.A.	Conegliano	Conegliano	4	A.0	7,000
A.16	Siena Mortgages 09-6 S.r.l.	Conegliano	Conegliano	4	A.0	7,000
A.17	Siena Mortgages 10-7 S.r.l.	Conegliano	Conegliano	4	A.0	7,000
A.18	Siena Lease 2016 2 S.r.l.	Conegliano	Conegliano	4	A.0	10,000
A.19	Siena PMI 2016 S.r.l.	Conegliano	Conegliano	4	A.0	10,000

1 Tipo di rapporto: 1 = maggioranza dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria 4 = altre forme di controllo.

2 Disponibilità voti nell'assemblea ordinaria, distinguendo tra effettivi e potenziali.

## 2.2 Perimento di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione della Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021 del Gruppo Montepaschi comprende la Capogruppo e le altre società del Gruppo consolidate integralmente, con esclusione della rete estera e delle società sotto riportate.

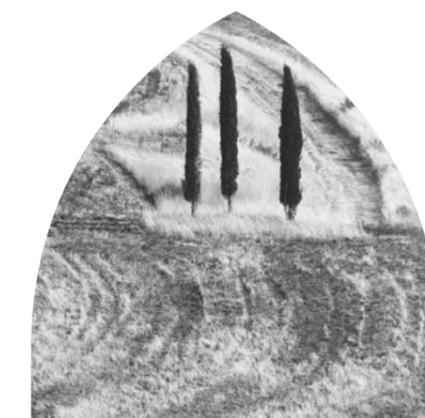
In particolare, il perimetro non comprende:

- la banca di diritto estero Monte Paschi Banque S.A. (e le sue controllate Monte Paschi Conseil France Société Par Actions Simplifiée e Immobilière Victor Hugo S.C.I.) attualmente in fase di run off;
- la filiale operativa di Shanghai;
- gli 8 uffici di rappresentanza (Casablanca, Algeri, Tunisi, Il Cairo, Istanbul, Mumbai, Mosca, Pechino);
- MPS Tenimenti S.p.A.;
- Magazzini Generali Fiduciari di Mantova S.p.A..

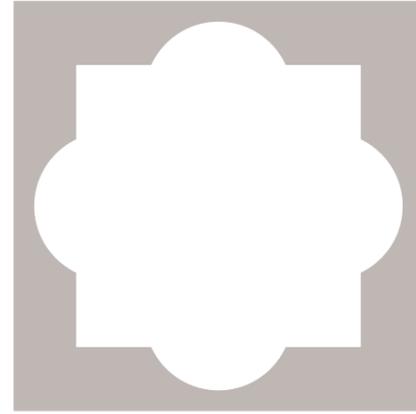
Non sarà tenuto conto altresì delle società controllate che, pur facenti parte del Gruppo, non sono significative ai fini della rendicontazione (assenza di struttura operativa organizzata e di dipendenti propri). Le società sono: G.IMMASTOR S.r.l.; AIACE REOCO S.r.l. in liquidazione.; ENEA REOCO S.r.l. in liquidazione; MPS Covered Bond S.r.l.; MPS Covered Bond 2 S.r.l.; Cirene Finance S.r.l.; Siena Mortgages 07-5 S.p.A., Siena Mortgages 09-6 S.r.l.; Siena Mortgages 10-7 S.r.l.; Siena PMI 2016 S.r.l.; Siena Lease 2016 2 S.r.l.

Il totale dei dipendenti del perimetro considerato nella Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021 è pari a 21.033 risorse. Restano esclusi dal perimetro di rendicontazione 211 dipendenti, che rappresentano l'1% del personale del Gruppo<sup>3</sup>.

Tali esclusioni non impattano quindi sulla comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta. Eventuali altre limitazioni del perimetro di rendicontazione, relativamente a singoli temi o a specifici indicatori GRI, sono esplicitate direttamente nel testo.

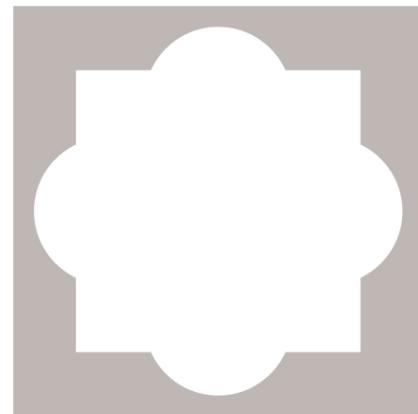


3 Il totale complessivo del personale in forza effettiva del Gruppo Montepaschi si è attestato, quindi, a fine 2021 a 21.244 risorse; 21.554 quello a libro paga, che comprende anche i dipendenti delle aziende del Gruppo impiegati in società esterne al suo perimetro di consolidamento. Le risorse a libro paga di un'azienda sono quelle da essa assunte, a prescindere dall'azienda in cui effettivamente lavorano, che potrebbe essere anche un'altra società del Gruppo o una società esterna presso cui sono state distaccate temporaneamente. Le risorse in forza effettiva sono invece quelle che in un determinato momento lavorano nell'azienda, a prescindere dalla società che le ha assunte.



3

PRESENTAZIONE  
DEL GRUPPO



GRI 102-1 | GRI 102-2 | GRI 102-3 | GRI 102-4 | GRI 102-5 | GRI 102-10 |

Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "BMPS" o "Banca MPS"), con sede in Piazza Salimbeni 3 Siena, è una società per azioni quotata, CF e n. iscrizione al Registro delle Imprese di Arezzo-Siena 00884060526, Gruppo Iva MPS-Partita IVA 01483500524. È Capogruppo del Gruppo Montepaschi, cod. Banca 1030.6-Cod Gruppo 1030.6, iscritta all'Albo presso la Banca d'Italia al n.5274, aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia. Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. è una banca con azioni quotate nel Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

La Banca svolge attività bancaria attraverso la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme in Italia e all'estero. Può compiere tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari consentiti dalle vigenti disposizioni, costituire e gestire forme pensionistiche complementari, nonché compiere ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al perseguimento dell'oggetto sociale.

BMPS, in quanto società quotata, adempie alle prescrizioni normative relative agli emittenti titoli quotati in un mercato regolamentato; in quanto banca è soggetta alla normativa legislativa, regolamentare e di vigilanza vigente per le banche e i gruppi bancari. In base ai criteri richiamati nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario (Circolare n.285 Titolo IV Cap.1), BMPS è banca significativa in termini di dimensioni e complessità operativa ed è soggetta alla vigilanza prudenziale diretta della Banca Centrale Europea.

BMPS in quanto Capogruppo del Gruppo Montepaschi svolge le funzioni di indirizzo, governo e controllo unitario sulle società bancarie, finanziarie e strumentali da essa controllate, attraverso attività di direzione e coordinamento del Gruppo ai sensi dell'articolo 2497-bis del Codice Civile e dell'art. 61, quarto comma del D.Lgs. n.385/1993 - Testo Unico Bancario (TUB) e l'emanazione di disposizioni alle società facenti parte del Gruppo per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalle Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo bancario stesso.

Secondo quanto risulta dalle comunicazioni ricevute ai sensi della normativa vigente e in base alle altre informazioni a disposizione, nonché sulla base di quanto risultante dal sito istituzionale della CONSOB, i soggetti che alla data del 31 dicembre 2021 possiedono, direttamente e/o indirettamente, azioni ordinarie rappresentative di una percentuale superiore al 3% del capitale sociale dell'Emittente e che non ricadono nei casi di esenzione previsti dall'art. 119-bis del Regolamento Emittenti, risultano i seguenti:

- MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE- MEF<sup>4</sup>: 64,230%;
- Assicurazioni Generali S.p.A.<sup>5</sup>: 4,319%.

L'aggiornamento dei dati relativi ai principali azionisti della Banca è disponibile sul sito <https://www.gruppomps.it/investor-relations/index.html> Investor Relations - Banca MPS (gruppomps.it).

## 3.1 Corporate Governance

GRI 102-18 | GRI 102-22 | GRI 102-23 | GRI 102-24 | GRI 102-28 | GRI 405-1

Il complessivo sistema di governo societario fa riferimento alla vigente normativa codicistica, di vigilanza bancaria e finanziaria e al Codice di Autodisciplina emanato da Borsa Italiana (dal 2021 "Codice di Corporate Governance"), al fine di assicurare una chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità, l'appropriato bilanciamento dei poteri, l'equilibrata composizione degli organi societari, l'efficacia dei controlli, il presidio dei rischi aziendali, l'adeguatezza dei flussi informativi e la responsabilità sociale d'impresa.

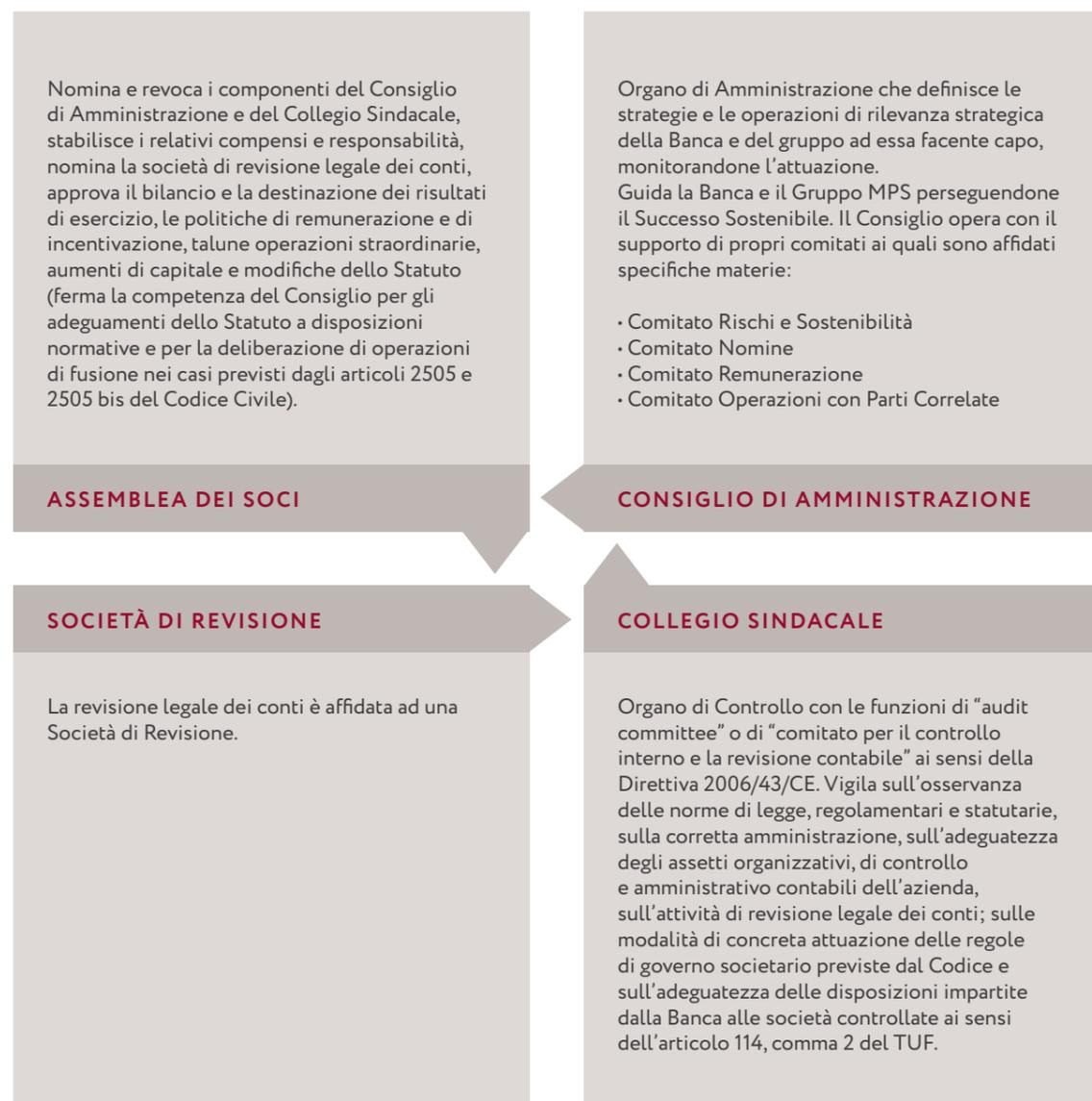
### IN PARTICOLARE, IL SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO COMPRENDE:

- il Consiglio di Amministrazione
- il Collegio Sindacale
- l'Assemblea dei Soci
- l'Amministratore Delegato, che riveste anche l'incarico di Direttore Generale
- quattro comitati interni al Consiglio:
  - Comitato Nomine
  - Comitato Remunerazione
  - Comitato Rischi e Sostenibilità
  - Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

In data 17 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta degli amministratori indipendenti, ha designato il Consigliere indipendente Avv. Nicola Maione, quale Lead Independent Director della Banca.

<sup>4</sup> Quota detenuta direttamente dal MEF all'esito dell'operazione di scissione parziale non proporzionale con opzione asimmetrica di BMPS in AMCO S.p.A. con efficacia dal 1° dicembre 2020.

<sup>5</sup> Quota detenuta tramite società controllate sulla base della comunicazione, ricevuta in base alla normativa vigente, alla data del 28.11.2017.



(FIG. 1) IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario delle banche, il Consiglio di Amministrazione provvede, sia in occasione del rinnovo dell'intero organo consiliare, sia nel caso di cooptazione a seguito di cessazione dalla carica di consiglieri in corso di mandato, ad attivare le procedure necessarie per identificare, preventivamente, la composizione qualitativa considerata ottimale del Consiglio, individuando e motivando, con il supporto del Comitato Nomine, il profilo teorico dei candidati ritenuto confacente agli obiettivi indicati nelle predette disposizioni.

La Presidente del Consiglio di Amministrazione di BMPS non ha ricevuto alcuna delega gestionale da parte del Consiglio medesimo, né svolge uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali; al contempo non ricopre l'incarico di Chief Executive Officer, né è l'azionista di controllo di BMPS. Come previsto anche dal Regolamento del Consiglio di Amministrazione, la Presidente promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario e si pone come interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati interni.

La Presidente del Consiglio di Amministrazione, inoltre, svolge l'importante funzione di favorire la dialettica interna e assicura il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti che le sono attribuiti dal Codice Civile e dallo Statuto.

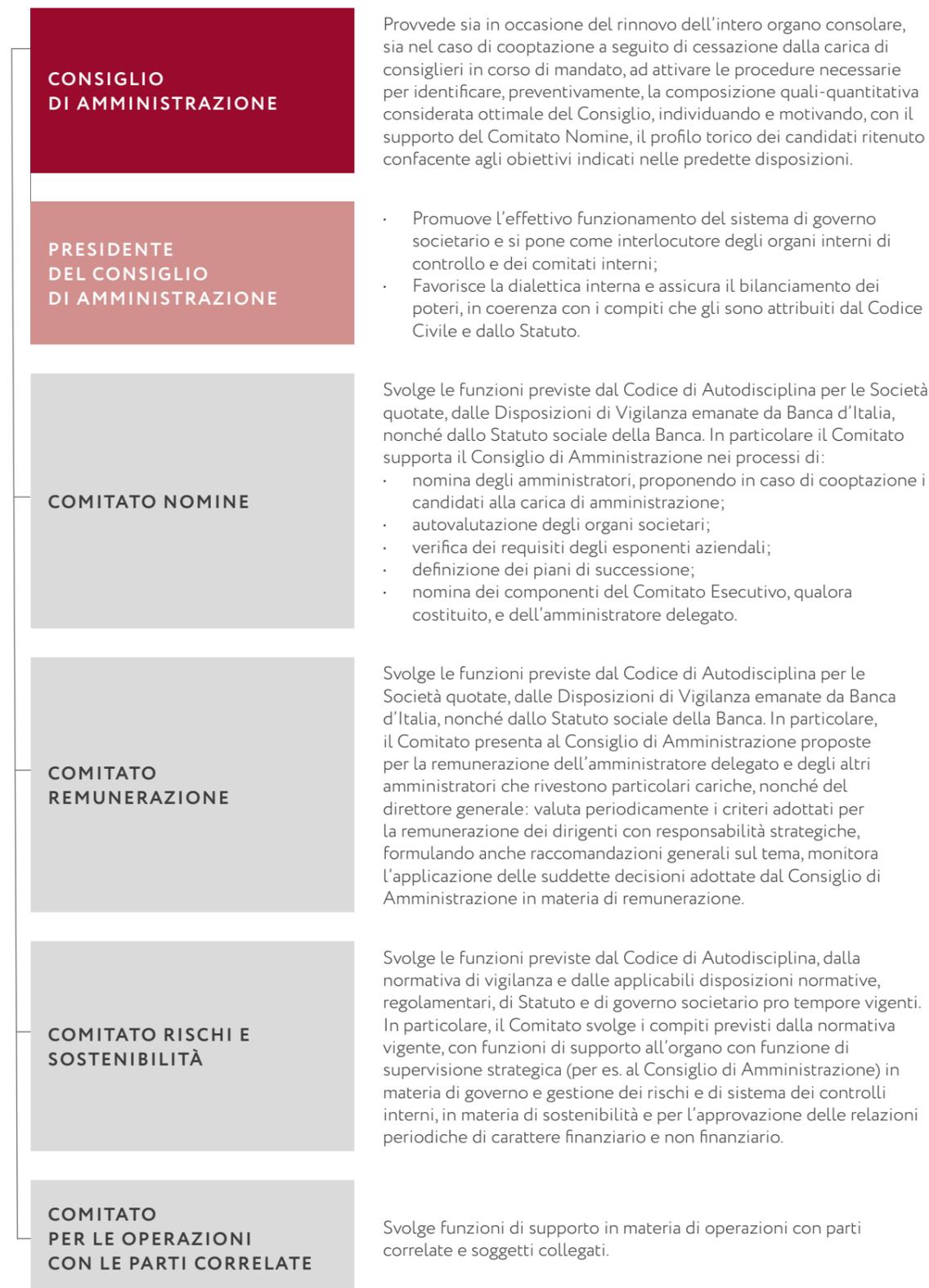
Il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2021<sup>6</sup>, composto di 15 membri, è stato nominato dall'Assemblea in data 18 maggio 2020 per gli esercizi 2020-2021 e 2022 e quindi fino alla data dell'assemblea che approverà il bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2022. Dei 15 Consiglieri in carica 12<sup>7</sup> erano stati candidati dalla Lista di maggioranza presentata dal socio di controllo Ministero dell'Economia e delle Finanze e 3<sup>8</sup> dalla lista di minoranza presentata per conto degli azionisti Alleanza Assicurazioni S.p.A.; Eurizon Capital SGR S.p.A. gestore dei fondi: Eurizon Progetto Italia 20, Eurizon PIR Italia 30, Eurizon Progetto Italia 70, Eurizon PIR Italia Azioni, Eurizon Azioni PMI Italia, Eurizon Progetto Italia 40; Eurizon Capital S.A. gestore del fondo: Eurizon Fund comparto Italian Equity Opportunities; Generali Italia S.p.A.; Genertellife S.p.A..

6 Si precisa che in data 7 febbraio 2022, Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato:  
 - la revoca, con decorrenza immediata, del Dott. Guido Bastianini, quale Direttore Generale, Amministratore Delegato e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di BMPS, nonché di tutte le relative deleghe restando quest'ultimo in carica quale componente del Consiglio di Amministrazione della Banca;  
 - la cooptazione ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2386 c.c. del Dott. Luigi Lovaglio, a seguito delle dimissioni del Consigliere Olga Cuccurullo, intervenute in data 4 febbraio 2022, e la nomina del medesimo quale Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca. Al seguente link la composizione del CdA alla data dell'approvazione della DNF: <https://www.gruppomps.it/corporate-governance/consiglio-amministrazione/consiglio-amministrazione.html>.

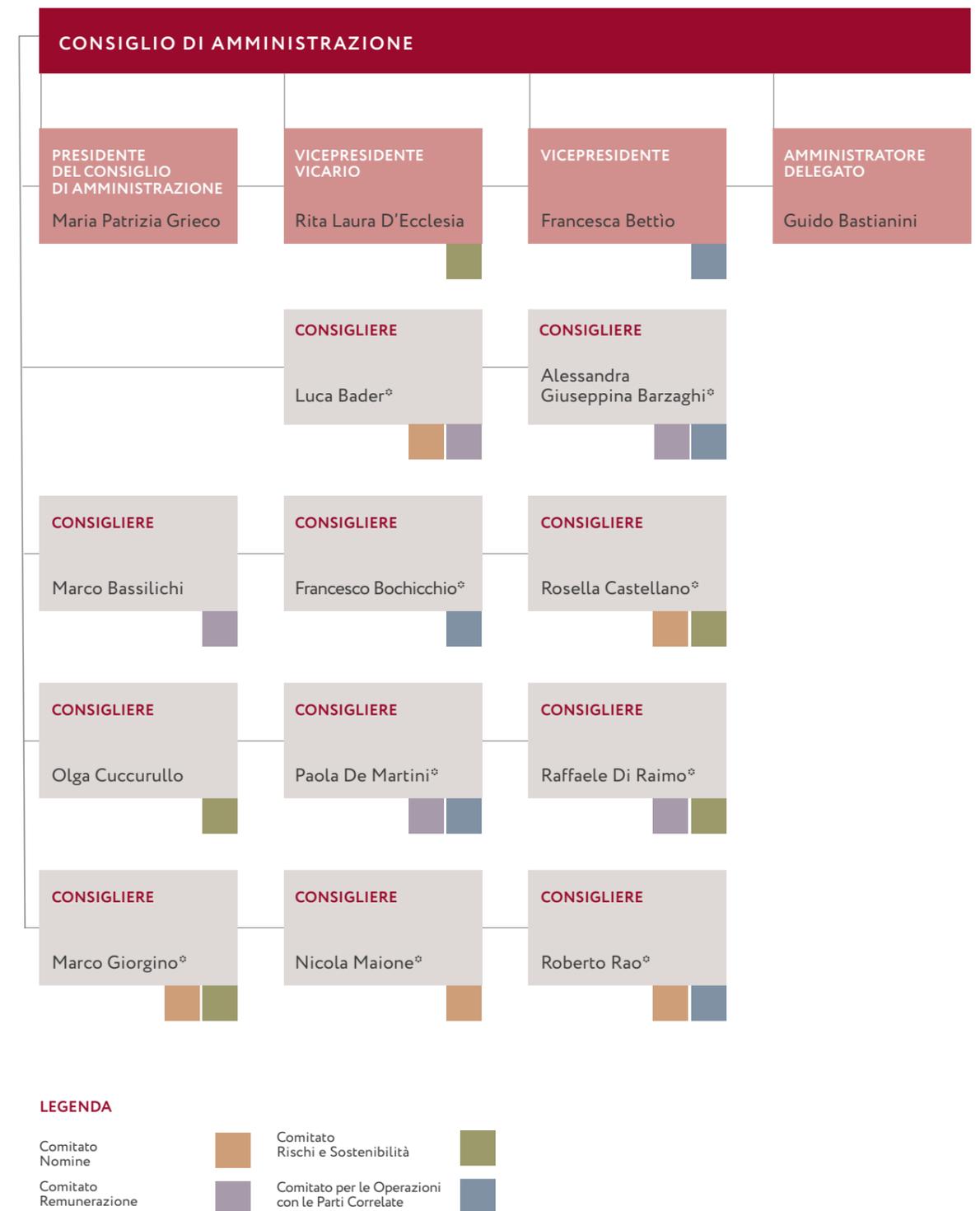
7 Maria Patrizia Grieco, Guido Bastianini, Francesca Bettio, Rita Laura D'Ecclesia, Nicola Maione, Raffaele Di Raimo, Marco Bassilichi, Rosella Castellano, Luca Bader, Francesco Bochicchio, Olga Cuccurullo, Roberto Rao.

8 Marco Giorgino, Alessandra Giuseppina Barzaghi, Paola De Martini.

### Comitati endoconsiliari



(FIG. 2) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATI

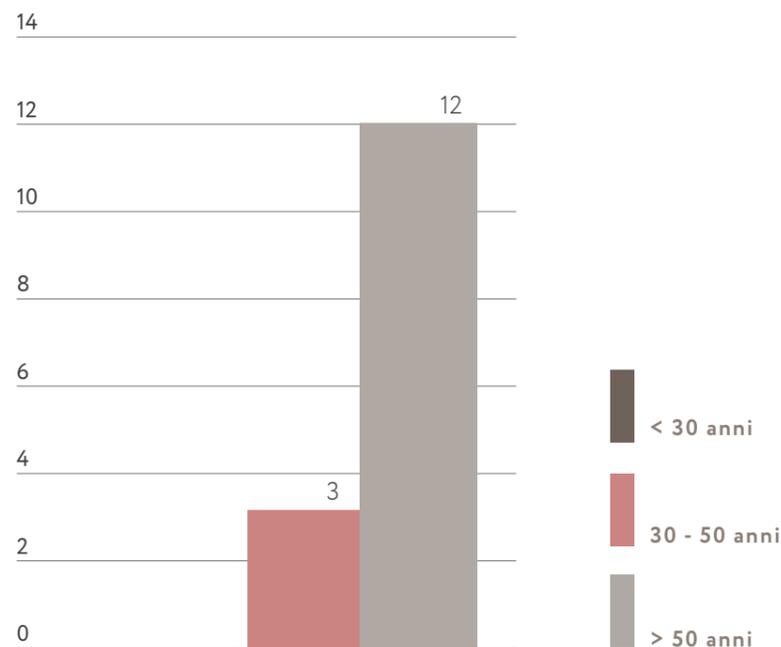


<sup>o</sup> Amministratore indipendente ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina (art. 15 dello Statuto).

(FIG. 3) COMPOSIZIONE DEL CdA AL 31/12/2021

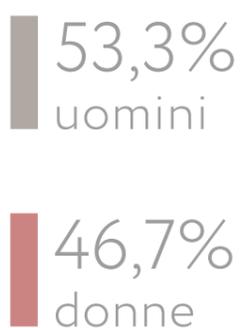
## Composizione del consiglio di amministrazione

### PER ETÀ



(FIG. 4) COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER ETÀ AL 31/12/2021

### PER GENERE



(FIG. 5) COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE AL 31/12/2021

## Board Review

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con la *best practice* internazionale e con le previsioni del Codice di *Corporate Governance*, delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario, nonché del proprio Regolamento e del Regolamento del processo di autovalutazione, effettua con periodicità annuale la propria autovalutazione e quella dei Comitati endoconsiliari, riferita all'esercizio precedente ("*Board Review*"), avvalendosi di norma del supporto di società di consulenza indipendente, esperta in *corporate governance* e *board effectiveness* (di seguito "advisor").

Come previsto anche dal proprio "Regolamento del processo di autovalutazione", il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicura che il Processo di Autovalutazione sia svolto con efficacia; fa altresì in modo che le modalità con le quali il processo è condotto siano coerenti rispetto al grado di complessità dei lavori del Consiglio; si adopera inoltre a che siano adottate al meglio le misure correttive previste per far fronte alle eventuali carenze emerse nel corso del processo di autovalutazione. Partecipa al processo anche il Comitato Nomine, sia nella fase di selezione dell'advisor esterno sia nella fase di esame dei risultati della *Board Review*.

L'obiettivo della *Board Review* riguarda la verifica dell'operatività complessiva e del funzionamento del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari per evidenziare i punti di forza e di debolezza e le eventuali aree di miglioramento. Gli argomenti oggetto della *Board Review* riguardano principalmente la struttura e la composizione del Consiglio anche in termini di competenze dei consiglieri; il funzionamento del Consiglio incluso il numero delle riunioni, la durata e la gestione delle stesse; la completezza e la tempestività delle informazioni fornite al Consiglio in preparazione delle sedute consiliari; il clima interno al Consiglio e le modalità di svolgimento delle riunioni e dei processi decisionali; il ruolo del Presidente; l'adeguatezza del tempo dedicato dal Consiglio alla discussione di tutte le tematiche rilevanti

per la Banca, incluso il controllo e la gestione dei rischi e la strategia a lungo termine; il funzionamento dei Comitati, inclusa la definizione della loro missione, la loro autonomia e autorevolezza; l'efficacia della loro attività di supporto al Consiglio; le relazioni con il *top management* e la conoscenza dello stesso da parte dei consiglieri; il giudizio espresso dai consiglieri sul lavoro da loro stessi svolto nell'ambito del Consiglio e sul loro contributo al dibattito consiliare e al processo decisionale; la sensibilità di tutti i componenti del Consiglio alle tematiche e ai principi relativi a una corretta *governance*. Per l'autovalutazione relativa all'esercizio 2021 è stato trattato anche il tema della Sostenibilità.

La *Board Review* è condotta con l'ausilio di un questionario predisposto dall'advisor in collaborazione con la segreteria societaria della Banca e sottoposto a ciascun consigliere; gli argomenti proposti nel questionario possono essere successivamente approfonditi con interviste dirette ai singoli Consiglieri, effettuate dall'advisor.

Al termine dell'analisi l'advisor elabora un documento sui risultati ottenuti evidenziando i punti di forza e le aree di miglioramento del Consiglio di Amministrazione, nonché le proposte di possibili azioni da mettere in pratica, che viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione. Informazioni sul processo di autovalutazione sono riportate nella Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari.



## Diversity negli organi di governo

Per quanto riguarda l'equilibrio tra i generi, il livello di rappresentanza è mediamente superiore a quello previsto dalla normativa primaria e di vigilanza: al 31 dicembre 2021 dei 15 amministratori, 7 appartengono al genere femminile, meno rappresentato, (tra i quali vi è la Presidente del Consiglio di Amministrazione) per una quota del 46,7%.

[GRI 405-1]

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO	2021	2020	2019
<b>Componenti organo di governo donne (%)</b>	7 46,7%	7 46,7%	5 35,7%
<b>Classi di età (%)</b>			
Fino ai 30 anni	0 0%	0 0%	0 0%
Dai 31 ai 50 anni	1 7%	1 7%	0 0%
Oltre 50 anni	6 40%	6 40%	5 35,7%
<b>Componenti organo di governo uomini (%)</b>	8 53,3%	8 53,3%	9 64,3%
<b>Classi di età (%)</b>			
Fino ai 30 anni	0 0%	0 0%	0 0%
Dai 31 ai 50 anni	2 13%	2 13%	2 14%
Oltre 50 anni	6 40%	6 40%	7 50%

Il vigente Statuto sociale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. contiene previsioni specifiche in materia di genere diverso, all'art. 15 per il Consiglio di Amministrazione e all'art. 25 per il Collegio Sindacale, richiamando essenzialmente il rispetto della normativa vigente in materia, sia per la fase di nomina, compreso criteri suppletivi qualora con il metodo del voto di lista non si raggiungesse la quota minima, sia in corso di mandato, per l'ipotesi di eventuali sostituzioni che devono avvenire nel rispetto della normativa vigente.

Lo Statuto sociale prevede specifici criteri di diversità che consentono di realizzare una variegata composizione del Consiglio di Amministrazione, dei comitati endoconsiliari e del Collegio Sindacale in termini di diversità di genere, di età e di competenze manageriali e professionali.

Nel concreto, l'applicazione dei criteri di diversità adottati per la definizione della composizione degli organi sociali ritenuta ottimale nel rispetto delle norme statutarie e della normativa, anche regolamentare, in materia di governo societario e delle norme di autodisciplina alle quali la Banca aderisce, assicura:

- un equilibrio tra i generi garantendo un livello di rappresentanza mediamente superiore a quello previsto dalla normativa primaria e di vigilanza: dei 15 amministratori, 7 appartengono al genere femminile, meno rappresentato, (tra i quali vi è la Presidente del Consiglio di Amministrazione) per una quota del 46,7%;
- un'età degli amministratori diversificata nell'ambito di un range compreso tra un minimo di 47 anni ad un massimo di 71 anni (e una età media di 58 anni, solo due Consiglieri di età inferiore a 50 anni) e che tiene conto anche dei limiti di età massimi indicati dallo Statuto sociale;

- la presenza di requisiti di idoneità allo svolgimento dell'incarico (percorso di formazione, esperienza professionale, indipendenza di giudizio, tempo disponibile) che sono valutati periodicamente sia con riguardo al singolo esponente, sia con riguardo all'assetto complessivo dell'organo consiliare, ai fini della migliore composizione possibile dell'organo collegiale in funzione della situazione aziendale e degli obiettivi, anche strategici, della Banca. I criteri quali-quantitativi relativi alla composizione ideale del Consiglio di Amministrazione sono resi noti agli azionisti in via propedeutica al rinnovo degli organi sociali.

Di tali aspetti, che sono parte integrante di un assetto di *governance* delle diversità ritenuto allineato alle *best practice*, nazionali ed internazionali, in materia, si è tenuto conto nel rinnovo degli organi collegiali in occasione dell'Assemblea del 18 maggio 2020 che ha provveduto a nominare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in carica.

## 3.2 Governance della Sostenibilità

GRI 102-19 | GRI 102-26 | GRI 102-29 | GRI 102-32 |



La governance della sostenibilità del Gruppo Montepaschi si è evoluta nel tempo in coerenza con il percorso di sviluppo di un modello sostenibile volto ad integrare progressivamente la sostenibilità nelle strategie aziendali non solo in termini di creazione di valore economico ma anche in termini di capitale umano, sociale, relazionale e ambientale.

Tale evoluzione ha riguardato sia gli organi apicali che le strutture manageriali.

**Il Consiglio di Amministrazione** approva la strategia globale di sostenibilità del Gruppo.

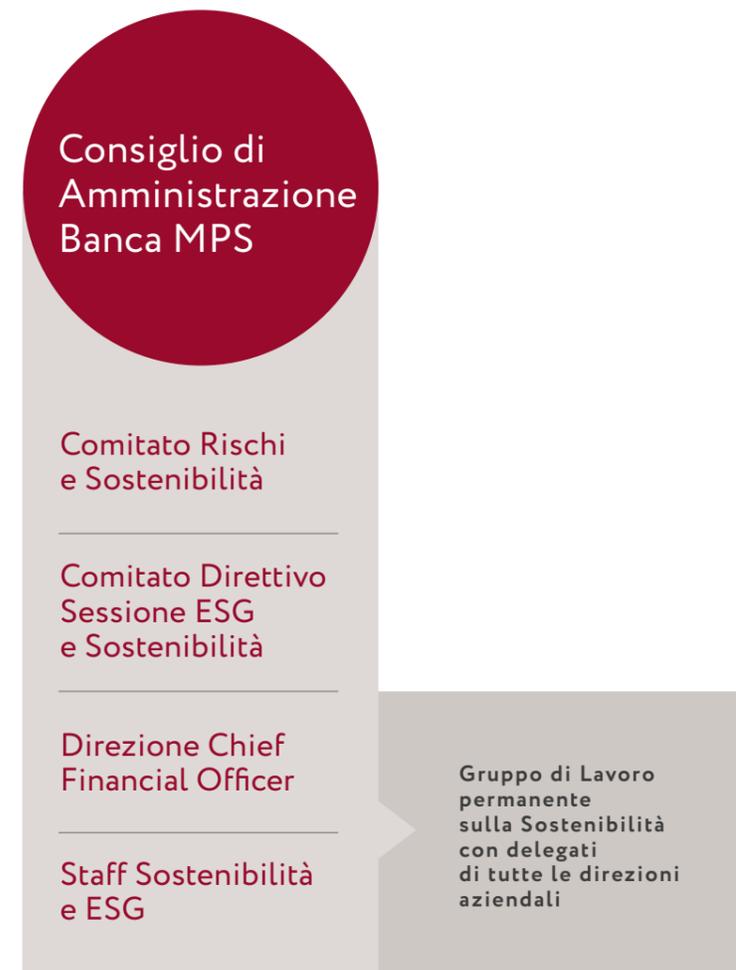
**Il Comitato Rischi e Sostenibilità** supporta il CdA nel presidio delle tematiche legate alla Sostenibilità e delle politiche di governo dei rischi ESG, anche al fine di contribuire allo sviluppo/realizzazione di un modello di business sostenibile.

Una specifica **Sessione ESG e Sostenibilità del Comitato Direttivo**, presieduta dal CEO e composta dai responsabili di primo livello di tutte le funzioni aziendali garantisce una guida strategica e trasversale al fine di supportare una coerente ed efficace implementazione di tutte le iniziative del Gruppo in tema ESG.

**La Direzione CFO** ha la responsabilità di favorire l'integrazione della Sostenibilità nelle scelte di business aziendale, di supervisionare le politiche di sostenibilità all'interno del Gruppo e rendicontarne le politiche attuate e i risultati raggiunti.

**Lo Staff Sostenibilità e ESG**, che riporta direttamente alla Direzione CFO, propone gli

obiettivi di sostenibilità, valuta la coerenza delle iniziative progettuali del Gruppo in tema ESG. Redige inoltre la Dichiarazione non finanziaria e garantisce il coordinamento dell'implementazione dei Principles for Responsible Banking UNEP - FI e la predisposizione dei relativi report. Lo staff si avvale e collabora con il **Gruppo di Lavoro permanente sulla Sostenibilità** composto da Delegati di tutte le Direzioni aziendali.



(FIG. 6) GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

## RATING DI SOSTENIBILITÀ

Lo Standard Ethics Sustainability Rating rappresenta una opinione circa il livello di conformità delle aziende e delle nazioni ai principi di Sostenibilità e governance provenienti dall'Unione Europea dall'Ocse e dalle Nazioni Unite. È un rating sollecitato emesso da **Standard Ethics LTD** al termine di un'accurata analisi della realtà aziendale. Per il Gruppo, alla base di questa scelta, non c'è solo la volontà di dotarsi di un investment grade per gli investitori ma anche l'avanzamento in un percorso che possa supportare le scelte aziendali in termini di Sostenibilità, valutando *best practice* e aree di miglioramento.

Le **aree** che traggono **maggior beneficio** dall'analisi per la determinazione del rating sono:

**LA STRATEGIA:** l'analisi condotta ai fini dell'assegnazione supporta il processo di definizione della strategia di Sostenibilità e riduce i rischi reputazionali;

**LA GOVERNANCE E LA COMPLIANCE:** con l'assegnazione dello Standard Ethics Sustainability Rating si possono porre le basi per la compliance verso le future richieste legislative nazionali dei paesi OCSE;

**LA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER:** il rating di un'agenzia indipendente è un elemento chiave per stabilire un rapporto di trasparenza con gli stakeholder;

**LA REPUTAZIONE E LA CREDIBILITÀ:** lo Standard Ethics Sustainability Rating è un segnale di trasparenza. Come ogni *assessment* indipendente rafforza credibilità e reputazione verso Clienti e soci.

Al termine del processo di analisi svoltosi nel 2021 **Standard Ethics**, prendendo atto dell'avanzamento nel percorso di sviluppo delle strategie di Sostenibilità del Gruppo, in linea con le indicazioni internazionali, ha alzato il Corporate Rating di **Banca MPS** a "EE" dal precedente "EE-", con un *long term expected rating* di EE+.<sup>9</sup>

In particolare, è stato valutato positivamente il percorso di rafforzamento del governo societario, con il raggiungimento della parità di genere nel Board e della governance della Sostenibilità. Inoltre, si apprezzano i miglioramenti nell'integrazione dei rischi ESG nella gestione della Banca.

EEE	EEE-	EE+	EE	EE-	E+	E	E-	F
Full	Excellent	Very strong	Strong	Adequate	Non-compliant	Low	Very Low	Lowest level
Investment grade					Lower investment grade		Non-investment grade	

## 3.3 Adesione a programmi nazionali, internazionali e associazioni

### UN global compact

In virtù dei valori condivisi, il Gruppo sostiene dal 2002 il Global Compact delle Nazioni Unite che, con l'adesione ai suoi 10 principi promuove la crescita sostenibile nell'interesse di tutti gli stakeholder.

### UNEP Finance Initiative

United Nation Environment Program (UNEP), programma Ambientale delle Nazioni Unite che promuove un'economia globale sostenibile, rispettosa dei diritti umani, del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

### Principles for Responsible Banking - UNEP FI

Banca Monte dei Paschi di Siena aderisce ai Principles for Responsible Banking della Finance Initiative dell'UNEP. Il programma promuove lo sviluppo di un settore bancario sostenibile allineandolo agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e a quelli dell'accordo di Parigi sul clima del 2015, favorendo l'integrazione della Sostenibilità in tutte le aree di business delle banche al fine di creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

### Net-Zero Banking Alliance

Iniziativa UNEP-FI per l'abbattimento delle emissioni di CO<sub>2</sub>. È l'alleanza mondiale delle banche sul clima che promuove il raggiungimento dell'obiettivo di azzeramento delle emissioni nocive nette entro il 2050. Banca MPS ha aderito a gennaio 2022.

### Valore D

Il Gruppo dal 2015 aderisce a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese. Nel 2017 ha sottoscritto il Manifesto per l'Occupazione Femminile un documento programmatico in 9 punti che ha l'obiettivo di valorizzare il talento femminile nelle aziende.

### Carta delle Donne in banca

Il Gruppo ha sottoscritto la Carta "Donne in banca: valorizzare la diversità di genere" promossa dall'ABI, per favorire l'inclusione e le pari opportunità.

### G20 EMPOWER

Nel corso del G20 a presidenza italiana si è svolta la prima edizione del G20 per l'empowerment femminile sotto la guida di Valore D. Si tratta dell'unico consesso in cui il settore privato e i governi si incontrano per discutere e prendere decisioni che facilitino i progressi delle donne nel mercato del lavoro.

L'alleanza G20 EMPOWER ha lo scopo di costruire una rete nel settore privato a livello globale per identificare le sfide e condividere le buone pratiche a supporto dell'avanzamento della leadership femminile e ha portato le proprie proposte al vertice dei Leader del G20.

### Progetto ReFlex

**Banca MPS partecipa a ReFlex (Reconciliation and Flexibility: reconciling new work and care needs)** un progetto ideato e coordinato dal Dipartimento per le politiche della famiglia, in partenariato con il Dipartimento di Ingegneria dell'Università degli Studi ROMATRE e l'Istituto per la ricerca sociale - Irs. L'obiettivo è il superamento del divario di genere attraverso lo studio, la promozione, la realizzazione e la condivisione di iniziative che favoriscano **l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale di donne e uomini**, con una partecipazione più equilibrata agli impegni di cura familiare e un supporto più efficace alla genitorialità.

## 3.4 Panoramica del Gruppo

Il Gruppo Montepaschi è il polo bancario guidato dalla Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., quotata nel Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., con sede in Piazza Salimbeni 3 Siena la cui attività è incentrata nei servizi tradizionali del *retail & commercial banking* svolti prevalentemente in Italia.

Il Gruppo è inoltre attivo, tramite proprie società specializzate, in aree di *business* quali il *leasing*, il *factoring*, la finanza d'impresa e l'*investment banking*. Il ramo assicurativo-previdenziale è presidiato grazie alla *partnership* strategica con AXA, mentre l'attività di *asset management* si sostanzia nell'offerta di prodotti d'investimento di case terze indipendenti.

Il Gruppo integra modelli d'offerta tradizionali, operativi attraverso la Rete delle filiali e dei Centri specialistici, con un innovativo sistema di servizi digitali e self-service, arricchiti dalle competenze della Rete di consulenti finanziari di Widiba.

L'operatività estera<sup>10</sup> è focalizzata sul supporto ai processi di internazionalizzazione delle imprese Clienti e interessa i principali mercati finanziari esteri.

### SOCIETÀ

### ATTIVITÀ



Banca Monte dei Paschi di Siena opera, anche tramite proprie controllate, nei diversi segmenti dell'attività bancaria e finanziaria, da quella tradizionale al credito speciale, all'*asset management*, alla *bancassurance*, all'*investment banking*. Esercita funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo delle Società del Gruppo, nell'ambito degli indirizzi generali definiti dal CdA nel rispetto delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo Bancario.



L'attività di Monte Paschi Fiduciaria è diretta a soddisfare gli interessi di soggetti privati e di Persone giuridiche che desiderano assicurare ai propri patrimoni la massima riservatezza nei confronti di terzi. Monte Paschi Fiduciaria può assumere l'amministrazione di beni in qualità di trustee ed esplicitare l'incarico di guardiano (o protector) nell'ambito di trust comunque istituiti.



MPS Capital Services Banca per le Imprese si propone alla clientela per la soluzione di problematiche finanziarie e creditizie, focalizzando il business sui prodotti di credito, a medio e lungo termine e di tipo specialistico, sull'attività di corporate finance e sui prodotti di *capital markets* e di finanza strutturata.



MPS Leasing Factoring è la banca del Gruppo specializzata nello sviluppo e nell'offerta di pacchetti integrati di leasing e factoring per le imprese, gli artigiani ed i professionisti.



Widiba (Wise-Dialog-BAnking) è la banca del Gruppo che integra un'offerta *self-service* con le competenze della Rete di consulenti finanziari.



Consorzio Operativo è il centro di sviluppo e gestione dei sistemi informatici e di telecomunicazione.



Monte Paschi Banque SA è la banca del Gruppo a sostegno dell'interscambio commerciale e degli investimenti delle imprese italiane all'estero<sup>11</sup>.

Oltre a quanto sopra rappresentato, ovvero la presenza all'interno del Gruppo di una banca digitale (Widiba), una banca per le imprese (MPS Capital Services S.p.A. - MPSCS), una banca per i servizi finanziari (MPS Leasing e Factoring S.p.A. - MPS L&F) e una banca per i servizi fiduciari (MP Fiduciaria S.p.A.) sono presenti aziende operanti nel settore della viticoltura (MPS Tenimenti Poggio Bonelli e Chigi Saracini Società Agricola S.p.A.) e agrario (Magazzini generali).

L'operatività infragruppo riguarda principalmente il supporto finanziario da parte della Capogruppo alle

altre società, sia sotto forma di depositi che di operazioni di pronti contro termine; le operazioni di finanza strutturata per il tramite della controllata MPS Capital Services; i servizi in outsourcing relativi alle attività di carattere ausiliario prestate dalla Capogruppo (servizi amministrativi e amministrazione immobili) e dal Consorzio Operativo di Gruppo (servizi informatici). La descrizione delle principali operazioni effettuate dalla Capogruppo con le proprie controllate e collegate è fornita nella Parte H della Nota Integrativa presente nella Relazione Finanziaria annuale del bilancio separato della Capogruppo.

<sup>10</sup> Per Monte Paschi Banque S.A., la Capogruppo ha deliberato nel 2018 l'avvio del processo di orderly winding-down elaborando un piano nel rispetto di quanto indicato dal Commitment n. 14 "Disposal of participations and businesses", ovvero (i) progressivo deleverage dell'attuale portafoglio crediti, (ii) accettazione dei depositi solo da parte della clientela esistente, escludendo la possibilità di sviluppo di nuovi business e di entrata in nuovi mercati, (iii) rispetto degli altri vincoli di natura normativa esistenti. L'andamento dell'esercizio 2021 della controllata è sostanzialmente in linea con quanto previsto dal Commitment.

<sup>11</sup> Società esclusa dal perimetro di rendicontazione della Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata.

## Composizione del capitale

VOCI / VALORI	31 12 2021		31 12 2020		31 12 2019	
	Valore nominale inespresso	Ammontare complessivo del Capitale Sociale	Valore nominale inespresso	Ammontare complessivo del Capitale Sociale	Valore nominale inespresso	Ammontare complessivo del Capitale Sociale
Azioni ordinarie	9,17	9.195.012.197	9,17	9.195.012.197	9,06	10.328.618.260
Totale Capitale		9.195.012.197		9.195.012.197		10.328.618.260

In data 6 giugno 2011 l'Assemblea Straordinaria della Banca ha deliberato l'eliminazione del valore nominale per tutte le categorie di azioni; di conseguenza a partire dal 31 dicembre 2011 viene indicato il c.d. "valore nominale inespresso", ottenuto dividendo, per ogni categoria di azioni, l'ammontare complessivo del capitale sociale per il numero delle azioni della medesima categoria esistenti alla data di riferimento.

Le azioni ordinarie sono nominative ed indivisibili. Ogni azione dà diritto ad un voto. Le informazioni relative al numero delle azioni interamente liberate sono fornite in calce alla tabella "13.2 Capitale - Numero azioni: variazioni annue".

Alla data di riferimento della presente Dichiarazione Non Finanziaria, il capitale sociale della Capogruppo è pari a euro 9.195.012.197, rappresentato da n. 1.002.405.887 azioni ordinarie senza indicazione del valore nominale, di cui n. 1.002.405.887 circolanti.

### Azioni proprie: composizione

Alla data della presente Dichiarazione Non Finanziaria la fattispecie non è presente. Le n. 36.280.748 azioni proprie detenute dal Gruppo sino al 31 dicembre 2020 per un controvalore di 313,7 mln di euro sono state integralmente vendute nel corso dell'esercizio 2021 e hanno comportato un risultato di negoziazione negativo per 270,7 mln di euro rilevato nella voce "Riserve-altre".

### Lo sviluppo dei ricavi

Al 31 dicembre 2021 il Gruppo ha realizzato Ricavi complessivi per 2.980 mln di euro, in crescita dell'1,3% rispetto all'anno precedente. Escludendo la stima del contributo del portafoglio Hydra la crescita si attesterebbe al 5%.

Tale dinamica è da ricondurre soprattutto alla crescita delle Commissioni nette, principalmente per i maggiori proventi sulla gestione del risparmio e, in particolare, sul collocamento prodotti e alla crescita degli Altri ricavi della gestione finanziaria per i maggiori utili derivanti dalla cessione dei titoli e per il maggior contributo generato dalla *partnership* con AXA in ambito Bancassurance. Si assiste, invece, ad un calo anno su anno del Margine di interesse soprattutto per il minor contributo (circa 106 mln di euro) del portafoglio *Non Performing* derivante, in particolare, dal deconsolidamento del portafoglio "Hydra M" avvenuto a fine 2020, oltre che per il calo dei rendimenti dell'attivo causato dall'andamento dei tassi di interesse e dalla ricomposizione delle esposizioni che vedono una riduzione delle componenti a vista e breve termine e una crescita della componente a medio/lungo termine. Il Margine di Interesse ha beneficiato, invece, del minor costo della raccolta commerciale, nonché degli effetti positivi legati all'accesso alle aste TLTRO III, per quanto parzialmente compensati dal costo dei maggiori depositi presso banche centrali. Escludendo la stima del contributo del portafoglio Hydra, su base annua si registrerebbe una crescita del 2,2% del margine di interesse.

I Ricavi del quarto trimestre 2021 registrano un aumento del 3,2% rispetto al trimestre precedente. In particolare, si assiste ad una crescita del Margine di interesse (+3,1%), che ha beneficiato della prosecuzione delle azioni di ottimizzazione del costo della raccolta, e delle Commissioni nette (+3,6%), riferibile principalmente alle

commissioni sui servizi di pagamento. In riduzione rispetto al trimestre precedente gli Altri ricavi della gestione finanziaria, che risentono del peggioramento del risultato da negoziazione/copertura. In crescita, invece, il contributo generato dalla *partnership* con AXA in ambito Bancassurance.

### CONTO ECONOMICO CONSOLIDATO RICLASSIFICATO CON CRITERI GESTIONALI

Gruppo Montepaschi	31 12 2021	31 12 2020*	31 12 2020 Proforma**	Variazioni vs 2020	Variazioni vs 2020 Proforma
Margine di interesse	1.221,5	1.290,6	1.195,6	(69,1) -5,4%	25,9 2,2%
Commissioni nette	1.484,0	1.430,1	1.430,1	53,9 3,8%	53,9 3,8%
<b>Margine intermediazione primario</b>	<b>2.705,5</b>	<b>2.720,7</b>	<b>2.625,7</b>	<b>(15,2)</b> -0,6%	<b>79,8</b> 3,0%
Dividendi, proventi simili e Utili (Perdite) delle partecipazioni	113,4	101,0	101,0	12,4 12,3%	12,4 12,3%
Risultato netto della negoziazione, delle valutazioni al fair value di attività/passività e degli utili da cessioni/riacquisti	184,8	168,6	160,3	16,2 9,6%	24,5 15,3%
Risultato netto delle attività di copertura	12,6	2,6	2,6	10,0 n.s.	10,0 n.s.
Altri proventi/oneri di gestione	(36,5)	(50,5)	(50,5)	14,0 -27,8%	14,0 -27,8%
<b>Totale ricavi</b>	<b>2.979,8</b>	<b>2.942,4</b>	<b>2.839,1</b>	<b>37,4</b> 1,3%	<b>140,7</b> 5,0%

\* I valori economici al 31 dicembre 2020 sono stati riesposti, rispetto a quanto pubblicato per gli effetti economici di taluni titoli che sono stati riclassificati a partire dall'esercizio 2021 dalla voce "Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico" alla voce "Costo del credito clientela".

\*\* I valori economici al 31 12 2020 Proforma sono inoltre al netto del contributo di Hydra.

## Assetto organizzativo

Banca Monte dei Paschi di Siena, attraverso la propria Direzione Generale, esercita funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo delle Società del Gruppo, nell'ambito degli indirizzi generali definiti dal Consiglio di Amministrazione e nell'interesse della stabilità del Gruppo.



La storia organizzativa del 2021 è stata caratterizzata da una profonda revisione del modello organizzativo della Direzione Generale, con gli obiettivi di semplificare i processi di funzionamento e di razionalizzare il numero e le tipologie delle strutture. La Rete, invece, non ha subito variazioni organizzative di rilievo.

A marzo 2021 sono state accentrate sulla funzione Audit di Capogruppo (Chief Audit Executive) le corrispondenti funzioni di MPS Capital Services e MPS Leasing e Factoring in ottica di rafforzamento del sistema dei controlli interni del Gruppo.

Ad aprile 2021 sono state accentrate sulla funzione AML-CFT di Capogruppo (Chief Risk Officer) le corrispondenti funzioni di MPS Capital Services, MPS Leasing e Factoring, Widiba e MP Fiduciaria in ottica di presidio unico ed accentrato del sistema di governo della conformità antiriciclaggio e contrasto al terrorismo.

A giugno 2021, contestualmente alla revisione del modello organizzativo ed alla riduzione delle strutture da 562 a 266, sono state inoltre eliminate:

- la Direzione Operations nel Chief Operating Officer;
- le Direzioni Performing e Non Performing nel Chief Lending Officer;
- la Direzione Comunicazione e Sostenibilità;
- le Direzioni Rete, Mercati e Prodotti e Wealth Management nel Chief Commercial Officer ed è stato variato il riporto delle Aree Territoriali commerciali dalla Direzione Rete al Chief Commercial Officer.

Nel periodo luglio-dicembre 2021 sono stati effettuati micro-aggiustamenti sull'assetto interno di alcune strutture ma senza particolari situazioni degne di rilievo.

Relativamente ai processi di Rete, sono proseguiti gli interventi orientati a migliorare la qualità del lavoro, liberare il tempo commerciale ed incrementare la qualità del servizio offerto al Cliente, riducendo i tempi di risposta/erogazione del servizio attraverso la razionalizzazione delle attività "amministrative" e dei costi per la gestione documentale, con un forte orientamento alla revisione dei processi in logica digitale.

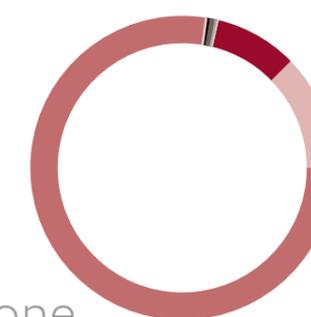
## 3.5 Patrimonio Clienti

GRI 102-7

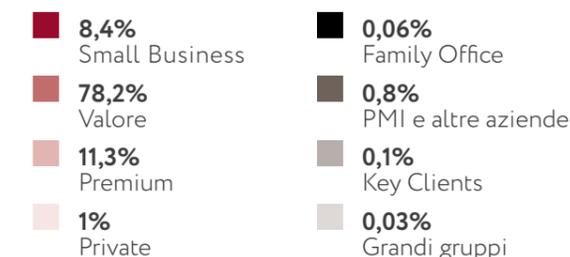
Al 31 dicembre 2021 il Gruppo intrattiene rapporti con circa 3,7 milioni di Clienti, a fronte di 3,9 milioni al 31 dicembre 2020. I Clienti al 31 dicembre 2021 sono così suddivisi:

- 3,4 milioni (in lieve calo rispetto al 31 dicembre 2020) sono gestiti dalla Rete Commerciale della Capogruppo Banca Monte dei Paschi;
- 0,3 milioni (sostanzialmente stabili rispetto al 31 dicembre 2020) sono gestiti in via esclusiva da Widiba, la Banca On Line del Gruppo.

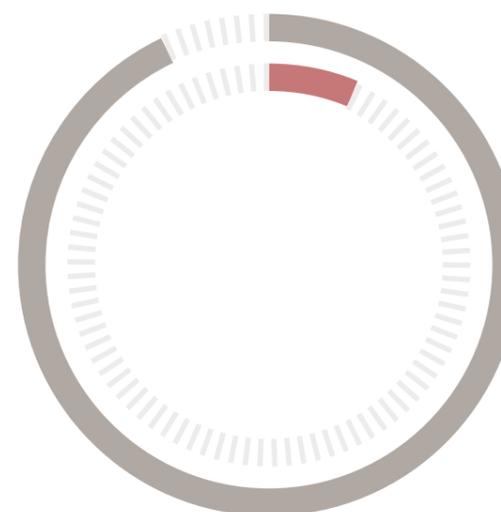
### RETE COMMERCIALE



### Ripartizione per tipologia



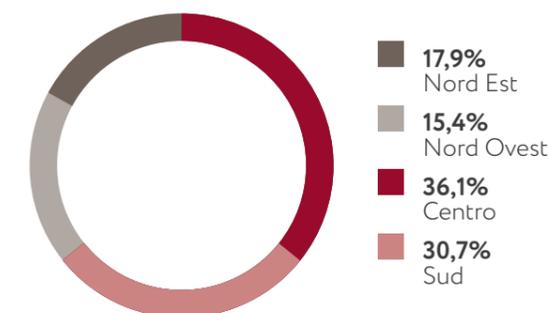
### RIPARTIZIONE CLIENTI



93% rete commerciale

7% Widiba

### Ripartizione geografica



## 3.6 Canali distributivi

GRI 102-4 | GRI 102-6 | GRI 102-7 | GRI 102-10 |

Il Gruppo opera in un'ottica di sviluppo e razionalizzazione della propria rete distributiva, coniugando il presidio del territorio con il potenziamento dei canali innovativi.

Gli sportelli domestici tradizionali sono affiancati dai centri commerciali specialistici, che curano il seguimiento relazionale e la gestione specifica di particolari segmenti di clientela (es. Piccole Medie Imprese, Private, ecc.) e da n. 538 Consulenti Finanziari (521 al 31 dicembre 2020) che svolgono la loro attività disponendo di uffici aperti al pubblico distribuiti su tutto il territorio nazionale.

### GRUPPO MONTEPASCHI - RETE COMMERCIALE ITALIA AL 31/12/2021

Regione	Sportelli domestici (*)	Centri specialistici(**)				Uffici di Promozione Finanziaria
		PMI	Family Office	Private	Tot.	
Emilia Romagna	88 6,4%	5		6	11 8,7%	8 7,3%
Friuli Venezia Giulia	35 2,6%	3		1	4 3,2%	3 2,8%
Liguria	17 1,2%	1		1	2 1,6%	4 3,7%
Lombardia	189 13,8%	10	1	7	18 14,3%	10 9,2%
Piemonte	33 2,4%	2		1	3 2,4%	2 1,8%
Trentino Alto Adige	2 0,1%					1 0,9%
Valle d'Aosta	2 0,1%					
Veneto	180 13,2%	13	1	6	20 15,9%	5 4,6%
<b>NORD ITALIA</b>	<b>546</b> <b>39,9%</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>58</b> <b>46,0%</b>	<b>33</b> <b>30,3%</b>

Regione	Sportelli domestici (*)	Centri specialistici(**)				Uffici di Promozione Finanziaria
		PMI	Family Office	Private	Tot.	
Abruzzo	27 2,0%	2		1	3 2,4%	3 2,8%
Lazio	113 8,3%	5	1	3	9 7,1%	11 10,1%
Marche	35 2,6%	4		1	5 4,0%	4 3,7%
Molise	4 0,3%					1 0,9%
Toscana	298 21,8%	11	1	8	20 15,9%	8 7,3%
Umbria	33 2,4%	2		2	4 3,2%	4 3,7%
<b>CENTRO ITALIA</b>	<b>510</b> <b>37,3%</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>41</b> <b>32,5%</b>	<b>31</b> <b>28,4%</b>
Basilicata	10 0,7%					2 1,8%
Calabria	37 2,7%	1			1 0,8%	2 1,8%
Campania	78 5,7%	4	1	3	8 6,3%	17 15,6%
Puglia	83 6,1%	6		4	10 7,9%	15 13,8%
Sardegna	10 0,7%	1		1	2 1,6%	2 1,8%
Sicilia	94 6,9%	3		3	6 8%	7 6,4%
<b>Sud e Isole</b>	<b>312</b> <b>22,8%</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>27</b> <b>21,4%</b>	<b>45</b> <b>41,3%</b>
<b>Totale</b>	<b>1.368</b> <b>100,0%</b>	<b>73</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>126</b> <b>100,0%</b>	<b>109</b> <b>100,0%</b>

(\*) Segnalazioni all'Istituto di vigilanza di Banca d'Italia relative a Banca MPS.

(\*\*) Di cui n. 8 segnalazione all'Istituto di vigilanza di Banca d'Italia in quanto centro non consedente con filiale.

A fine 2021 la **Rete Italia** conta **n. 1.368 sportelli** censiti all'Organo di Vigilanza, con una riduzione di n. 50 punti operativi rispetto al 31 dicembre 2020, per effetto della chiusura di tali punti operativi avvenuta nel mese di dicembre 2021.

Il Gruppo si avvale anche di **n. 126 Centri Specialistici** (140 al 31 dicembre 2020), di cui n. 73 dedicati alle Piccole Medie Imprese, n. 48 alla clientela Private e n. 5 al Family Office.

Il Gruppo vanta un parco **ATM** composto da **n. 2.621 apparecchiature** (-26 unità rispetto al 31 dicembre 2020), delle quali n. 2.074 consedenti con gli sportelli tradizionali (n. 1.663 di queste sono ubicate in locali con ingresso indipendente accessibili anche al di fuori dell'orario di sportello) e n. 547 installati in luoghi pubblici ad alto potenziale di operatività, di cui n. 92 all'interno di enti/aziende. Le apparecchiature ATM dotate di funzionalità "cash in" sono n. 1.340 (di cui n. 935 ubicate in Area Self e n. 405 interne alle filiali) in calo di 26 unità rispetto al 31 dicembre 2020.

In ambito internazionale il Gruppo è presente su importanti piazze finanziarie ed economiche ed in paesi emergenti ad alto tasso di sviluppo, con rilevanti rapporti commerciali con l'Italia, con una Rete Estera distribuita geograficamente, attualmente così articolata:

- **n. 1 filiale operativa a Shanghai;**
- **n. 8 uffici di rappresentanza** in aree target di Europa (Mosca, Istanbul), Nord Africa (Casablanca, Tunisi, Algeri, Il Cairo), India (Mumbai) e Cina (Pechino);
- **n. 1 banche di diritto estero**, e precisamente Monte Paschi Banque S.A., operativa in Francia, per la quale la Capogruppo ha deliberato nel 2018 l'avvio del processo di *orderly winding-down* elaborando un piano nel rispetto di quanto indicato dal Commitment n. 14 "Disposal of participations and businesses", ovvero (i) progressivo *deleverage* dell'attuale portafoglio crediti, (ii) accettazione dei depositi solo da parte della clientela esistente, escludendo la possibilità di sviluppo di nuovi business e di entrata in nuovi mercati, (iii) rispetto degli altri vincoli di natura normativa esistenti. L'andamento dell'esercizio 2021 della controllata è sostanzialmente in linea con quanto previsto dal Commitment.

Oltre alla presenza fisica sul territorio, la Capogruppo offre alla propria clientela servizi bancari tramite canali telematici con i prodotti di *internet banking* per la clientela Retail e per la clientela Corporate. Al 31 dicembre 2021 si registrano n. 1.318.150 utenti attivi (+107.717 rispetto al 31 dicembre 2020). Gli utenti attivi nei servizi *internet banking* dedicati alla clientela Retail e alla clientela Corporate sono rispettivamente n. 1.178.406 e n. 139.744.

## 3.7 Determinazione del valore economico generato e distribuito dal Gruppo MPS

Il valore economico generato viene calcolato secondo le istruzioni dell'Associazione Bancaria Italiana ed in coerenza con gli standard di riferimento a livello internazionale. Il calcolo viene effettuato riclassificando le voci del Conto economico consolidato incluso nei prospetti contabili disciplinati dalla Circolare n. 262 della Banca d'Italia.

Il valore economico generato risulta pari alla data del 31 dicembre 2021 a circa 2,94 mld (2,3 mld al 31 dicembre 2020), l'incremento è riconducibile prevalentemente alle minori rettifiche su crediti realizzate nel 2021 dovute al miglioramento della qualità creditizia del portafoglio crediti. Il valore economico è rappresentato dal Risultato netto della gestione finanziaria – che tiene dunque conto anche delle rettifiche di valore da deterioramento di crediti e altre attività finanziarie – cui si aggiungono le quote di utili e perdite realizzati su partecipazioni e investimenti e gli altri proventi netti di gestione.

L'ammontare del valore economico generato esprime il valore della ricchezza prodotta, in massima parte distribuito tra le controparti:

- i dipendenti e i collaboratori hanno beneficiato di quasi il 50% del valore economico generato, per un totale di 1,48 miliardi di euro (1,55 miliardi nell'esercizio precedente).

Nell'importo complessivo sono inclusi, oltre alle retribuzioni del personale dipendente, anche i compensi corrisposti alle reti di consulenti finanziari;

- i fornitori hanno beneficiato del 24% circa del valore economico generato, per complessivi 0,71 miliardi di euro corrisposti a fronte dell'acquisto di beni e della fornitura di servizi (0,80 miliardi nell'esercizio precedente);

- Stato, Enti e istituzioni hanno rilevato un afflusso di risorse complessive di 0,13 miliardi di euro, pari al 5% circa del valore economico generato e riferibili per circa 90 milioni ad imposte indirette e tasse e per circa 166 milioni di euro a tributi ed oneri riguardanti il sistema bancario, rappresentati dai contributi versati ai fondi di risoluzione e garanzia. Il Gruppo anche per l'anno 2021 ha usufruito della riduzione per crediti di imposta di cui alla legge n. 214/2011.

Il restante ammontare, circa 0,61 miliardi è stato trattenuto dal sistema impresa ed è prevalentemente costituito dalla fiscalità anticipata e differita, dagli ammortamenti, dagli accantonamenti a fondi rischi e oneri e dall'utile non distribuito.

[GRI 201-1]

VOCI	31.12.2021	31.12.2020*
10. Interessi attivi e proventi assimilati	1.897.390	1.975.109
20. Interessi passivi e oneri assimilati	(680.342)	(703.663)
40. Commissioni attive	1.696.611	1.595.743
50. Parziale Commissioni passive <sup>12</sup>	(155.415)	(157.675)
70. Dividendi e proventi simili	13.717	10.264
80. Risultato netto dell'attività di negoziazione	19.769	33.969
90. Risultato netto dell'attività di copertura	12.565	2.620
100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	139.843	118.503
a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	123.336	113.465
b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	11.434	174
c) passività finanziarie	5.073	4.864
110. Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	(32.159)	(14.620)
a) attività e passività finanziarie designate al fair value	8.962	195
b) altre attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value	(41.121)	(14.815)
130. Rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito di:	(193.570)	(749.178)
a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	(196.420)	(749.336)
b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	2.850	158
140. Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	(7.620)	(18.763)
230. Altri oneri/proventi di gestione	223.319	229.675
250. Parziale Utili (Perdite) delle partecipazioni <sup>13</sup>	7	-
280. Utili (Perdite) da cessione di investimenti	14.449	55.511
320. Utile (Perdita) delle attività operative cessate al netto delle imposte	-	-
<b>A</b> Totale valore economico generato	<b>2.948.564</b>	<b>2.377.494</b>

12 I dati differiscono da quelli di conto economico esposti nel fascicolo di bilancio in quanto i compensi corrisposti alle reti di consulenti finanziari sono ricondotti tra le spese per il personale.

13 I dati differiscono da quelli di conto economico esposti nel fascicolo di bilancio per l'esclusione delle componenti di utile/perdite non realizzati esposti a voce propria nel dato di Valore Economico trattenuto (Prelevato) dal Sistema Impresa.

VOCI	31.12.2021	31.12.2020*
190.b (Parziale) b) altre spese amministrative <sup>14</sup> (al netto imposte indirette, elargizioni/liberalità ed oneri per fondi di risoluzione e garanzia dei depositi)	(713.233)	(804.328)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	(713.233)	(804.328)
190.a a) spese per il personale <sup>15</sup>	(1.488.829)	(1.553.801)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI E AI COLLABORATORI	(1.488.829)	(1.553.801)
340. Utile (Perdita) di esercizio di pertinenza di terzi	176	129
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A TERZI	176	129
350. (Parziale) Utile (Perdita) di esercizio di pertinenza della capogruppo - Quota attribuita agli azionisti	-	-
350. (Parziale) Utile (Perdita) di esercizio di pertinenza della capogruppo - Quota attribuita ai detentori di strumenti di capitale	-	-
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AD AZIONISTI E DETENTORI DI STRUMENTI DI CAPITALE	-	-
190.b (Parziale) b) altre spese amministrative: imposte indirette e tasse	(90.044)	(101.060)
190.b (Parziale) b) altre spese amministrative: oneri per fondi di risoluzione e garanzie dei depositi	(166.638)	(136.749)
300. (Parziale) Imposte sul reddito d'esercizio (imposte correnti) <sup>16</sup>	123.333	135.467
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A STATO, ENTI E ISTITUZIONI	(133.349)	(102.342)
190.b (Parziale) b) altre spese amministrative: elargizioni e liberalità (6)	-	-
350. (Parziale) Utile (Perdita) di esercizio di pertinenza della capogruppo - Quota assegnata al fondo di beneficenza	-	-
<b>B</b> Totale valore economico distribuito	<b>(2.335.235)</b>	<b>(2.460.342)</b>
<b>C</b> Totale valore economico trattenuto (prelevato) dal Sistema Impresa <sup>17</sup>	<b>(613.329)</b>	<b>82.847</b>

\* I dati comparativi sono stati riesposti, rispetto a quanto pubblicato nel Bilancio 2020, a seguito dell'applicazione retrospettiva del cambiamento del criterio di valutazione degli investimenti immobiliari (ex IAS 40).

14 I dati differiscono da quelli di conto economico esposti nel fascicolo di bilancio per l'esclusione delle componenti di utile/perdite non realizzati esposti a voce propria nel dato di valore economico distribuito.

15 I dati differiscono da quelli di conto economico esposti nel fascicolo di bilancio in quanto includono i compensi corrisposti alle reti di consulenti finanziari presenti in Bilancio tra le commissioni passive.

16 I dati differiscono da quelli di conto economico esposti nel fascicolo di bilancio per l'esclusione delle componenti di imposte anticipate/differite esposti a voce propria nel dato di Valore Economico trattenuto (Prelevato) dal Sistema Impresa.

17 Rappresentato da rettifiche/riprese di valore e accantonamenti, imposte anticipate e differite e dall'utile consolidato al netto dei dividendi distribuiti dalla Capogruppo.

## 3.8 Interconnessioni tra informazioni finanziarie e non finanziarie

### Utilizzo del presupposto di continuità aziendale

La valutazione della continuità aziendale si basa essenzialmente sull'evoluzione prospettica della posizione patrimoniale e della posizione di liquidità in un orizzonte di almeno 12 mesi. Al riguardo si stima che potrebbe emergere uno shortfall di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali (overall capital requirements) entro l'orizzonte di valutazione. Con riferimento alla liquidità, la posizione si mantiene solida per effetto dei rilevanti interventi posti in essere dalla BCE.

Rispetto alle stime formulate nel Bilancio 2020 che evidenziavano uno shortfall già a partire dal primo trimestre 2021 con una crescita a 1,5 mld di euro al 1° gennaio 2022, si porta all'attenzione che anche al 31 dicembre 2021, come nei trimestri precedenti, non è emerso alcuno shortfall. Nell'orizzonte di 12 mesi dalla data di riferimento, ovvero al 31 dicembre 2022, nell'ipotesi che l'aggiornamento dei modelli interni alle EBA Guidelines si concluda entro la fine dell'esercizio 2022, potrebbe emergere uno shortfall di 150 mln di euro.

La riduzione progressiva dello shortfall atteso a 12 mesi, rispetto alle stime formulate nel bilancio al 31 dicembre 2020, deriva dagli effetti delle azioni di capital management già realizzate, dall'evoluzione del capitale e dei risk weighted assets. La posizione patrimoniale prospettica è stimata tenendo conto dei risultati dell'esercizio 2021 e in ipotesi di conferma del modello di business/operativo attuale, escludendo l'operazione di rafforzamento patrimoniale, o altri contributi straordinari di capitale, o emissioni subordinate.

Si evidenzia, altresì, che nel primo trimestre 2023, considerando la riduzione programmata di capitale collegata al phase-in IFRS9 e assumendo il pieno recepimento nel corso del quarto trimestre 2022 degli effetti inflattivi sui risk weighted assets connessi alle evoluzioni sui modelli di misurazione del rischio di credito per effetto delle EBA Guidelines, lo shortfall sull'aggregato patrimoniale Tier 1 potrebbe

arrivare a 500 mln di euro. Tale shortfall non tiene conto di possibili iniziative di capital management a disposizione della Capogruppo.

Per quanto concerne gli stress test EBA 2021, i risultati comunicati al mercato il 30 luglio scorso risultano coerenti le stime di rafforzamento patrimoniale per 2,5 mld di euro.

L'esigenza di rafforzamento patrimoniale resta dunque significativa e determina pertanto un'incertezza potenziale sull'utilizzo del presupposto della continuità aziendale. Tale incertezza è mitigata dal pieno supporto dell'azionista di controllo e dal possibile scenario della "soluzione strutturale".

Con riferimento al primo fattore mitigante, ovvero il ruolo dell'azionista di controllo, il MEF ha dichiarato l'intendimento di dar seguito agli impegni assunti dalla Repubblica Italiana nei confronti dell'Unione Europea e realizzare un'operazione di mercato che identifichi un anchor investor e/o un partner bancario di adeguato standing, al fine di ripristinare e assicurare la competitività della Capogruppo, ed ha assicurato il supporto patrimoniale che si dovesse rendere necessario per garantire il rispetto dei requisiti di capitale minimi della Capogruppo.

Con riferimento alla "soluzione strutturale", si evidenzia che il DPCM del 16 ottobre 2020 ha autorizzato la dismissione della partecipazione detenuta dal MEF nella Capogruppo Banca MPS, che potrà essere effettuata in una o più fasi, mediante modalità e tecniche di vendita in uso sui mercati, nello specifico attraverso il ricorso singolo o congiunto ad un'offerta pubblica di vendita rivolta al pubblico dei risparmiatori in Italia, ivi compresi dipendenti del Gruppo MPS, e/o a investitori italiani e internazionali, ad una trattativa diretta da realizzare attraverso procedure competitive trasparenti e non discriminatorie, ad una o più operazioni straordinarie, ivi inclusa un'operazione di fusione.

A questo scopo, nel secondo semestre 2021 UniCredit ha svolto una due diligence finalizzata a valutare l'acquisizione di un perimetro selezionato di MPS, sulla base di certi presupposti concordati con il MEF. Il 24 ottobre scorso le parti hanno

comunicato l'interruzione dei negoziati. Anche se la "soluzione strutturale" al momento non si è concretizzata, resta uno scenario possibile.

A valle di tale comunicato e preso atto dell'attuale impercorribilità di una "soluzione strutturale" sono state avviate le attività per le necessarie iniziative sul capitale che la Banca dovrà assumere.

Tenuto conto di quanto sopra, il 17 dicembre il CdA ha approvato il Piano Strategico 2022-2026 che sostituisce integralmente il precedente Piano Strategico 2021-2025, approvato dalla Banca nel dicembre 2020, che era stato redatto sottendendo un'operazione strutturale da realizzare nel breve periodo. Il Piano 2022-2026 conferma l'entità del rafforzamento patrimoniale già stimato nel precedente Piano 2021-2025 nella misura di 2,5 mld di euro.

Il Piano è stato presentato alla Banca Centrale Europea, al Single Resolution Board e alla DG Competition nell'ambito dei vari iter informativi, approvativi e regolamentari, cui è soggetto.

Le posizioni delle predette Autorità costituiscono un presupposto per l'operazione di rafforzamento patrimoniale prevista dal Piano. La Banca sta fornendo tutti i chiarimenti necessari richiesti dalle Autorità ma attualmente non vi è una stima precisa dei tempi necessari alle autorità competenti per portare a termine i rispettivi processi.

Il Piano, che costituisce la base per l'avvio dei processi di approvazione di cui sopra, potrebbe inoltre dover recepire eventuali modifiche e cambiamenti, anche rilevanti, per riflettere quanto derivante dal confronto con le competenti Autorità. Nel contesto delineato, DG Comp e BCE devono valutare, per quanto di competenza, l'intervento dello Stato sulla base della viability stand alone della Capogruppo alla luce del Piano Strategico 2022-2026. Non può escludersi che nell'ambito di tale valutazione possano insorgere, in linea di principio, elementi allo stato non prevedibili che potrebbero incidere sul percorso di rafforzamento patrimoniale della Capogruppo e sulla struttura e realizzabilità di un aumento di capitale a condizioni di mercato; la valutazione di DG Comp pone, quindi, in linea di principio, incertezze rilevanti.

Al fine di agevolare qualunque soluzione, la Capogruppo, dopo gli incisivi interventi sul rischio di credito operati dal 2018 che hanno ridotto in modo

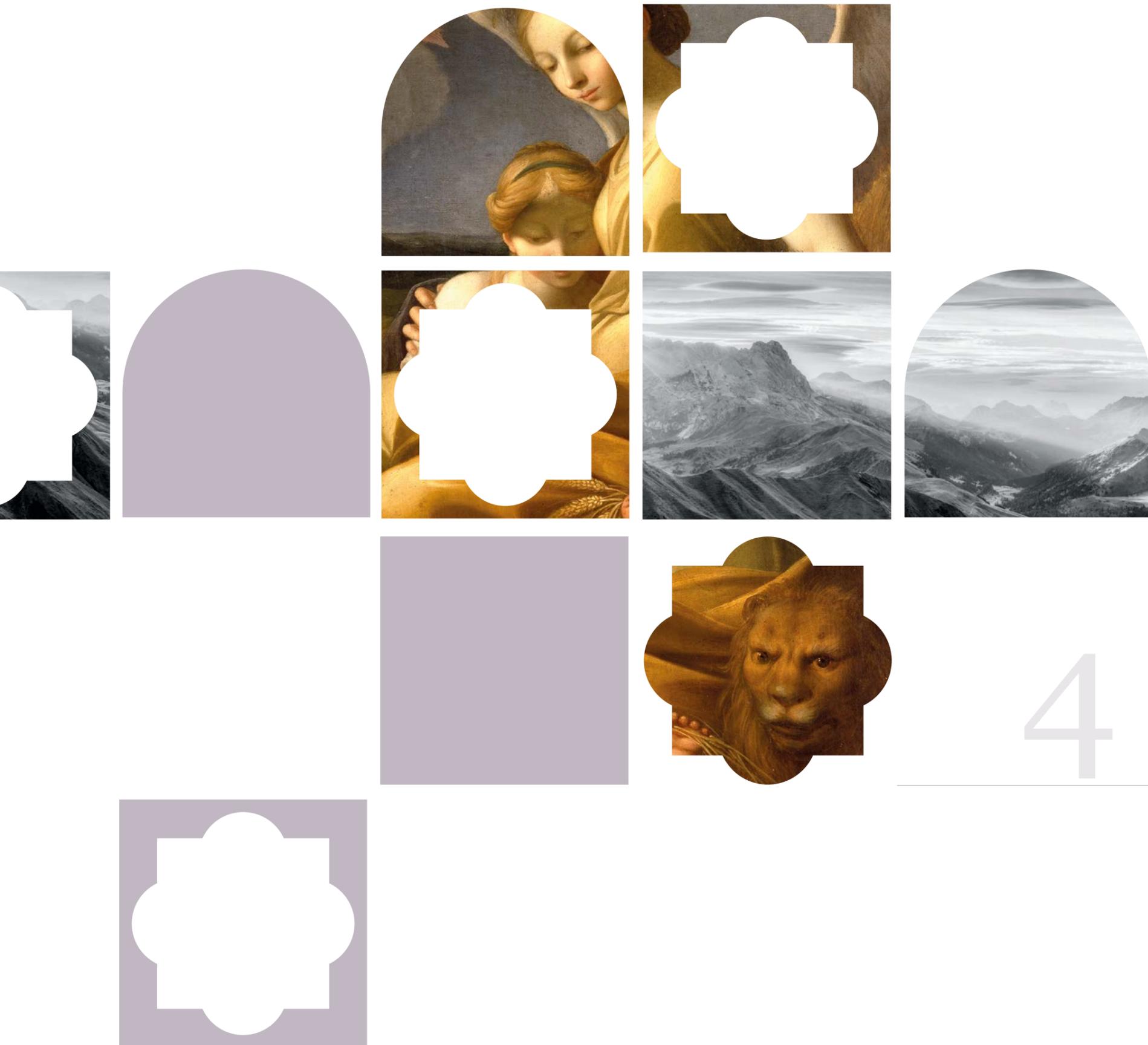
significativo l'incidenza delle esposizioni non performing, sta proseguendo nelle iniziative finalizzate alla riduzione dei rischi aziendali, operando attivamente al fine di ridurre i rischi legali. Nel corso del 2021 la Banca ha perfezionato transazioni che hanno ridotto di ca. il 40% il petitem dei rischi legali; tale riduzione costituisce un significativo fattore abilitante per qualunque operazione funzionale al miglioramento della posizione patrimoniale.

Alla luce di tali elementi, tenendo conto dei significativi miglioramenti registrati dal Gruppo nel corso del 2021 sotto il profilo patrimoniale e di riduzione dei rischi, nonché delle interlocuzioni finora tenute con le Autorità, si ritiene che lo shortfall patrimoniale potrà essere superato attraverso un'operazione di rafforzamento patrimoniale su base stand alone, previa approvazione da parte di DG Comp del nuovo business plan 2022 - 2026.

L'implementazione di tale piano industriale potrebbe essere soggetta a successivi aggiornamenti alla luce dell'evoluzione del mutato scenario economico e, comunque, subire modifiche, anche rilevanti, qualora maturassero nuovamente i presupposti per la realizzazione di una eventuale "soluzione strutturale" mediante l'implementazione di un progetto aggregativo, come previsto dal citato DPCM del 16 ottobre 2020.

Gli Amministratori, dopo aver valutato la rilevante incertezza relativa alle modalità di esecuzione del rafforzamento patrimoniale della Capogruppo, che può far sorgere dubbi significativi sulla capacità del Gruppo di continuare ad operare come un'entità in funzionamento, ritengono, tenuto conto dello stato delle azioni poste in essere, che il complesso di tali valutazioni supporta la ragionevole aspettativa di continuare ad operare come un'entità in funzionamento in un futuro prevedibile e l'utilizzo del presupposto della continuità aziendale nella predisposizione della Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021 e del Bilancio Consolidato 2021.

Per maggiori informazioni su rischi, incertezze e impatti dell'epidemia COVID-19, si veda anche quanto riportato all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo Montepaschi al 31 dicembre 2021.



# 4

## LA GESTIONE DEL RISCHIO

## 4.1 Il sistema di gestione dei rischi

GRI 102-11 | GRI 102-30 |

Il Gruppo Montepaschi pone la massima attenzione al processo di identificazione, monitoraggio, misurazione, controllo e mitigazione dei rischi. Le politiche di governo dei rischi sono definite in coerenza con il modello di business del Gruppo, con gli obiettivi strategici e con i vincoli esterni di natura normativa e regolamentare.

Le politiche relative all'assunzione, gestione, copertura, monitoraggio e controllo dei rischi sono definite dal CdA della Capogruppo. In particolare, il CdA definisce e approva periodicamente gli indirizzi strategici in materia di governo dei rischi ed esprime quantitativamente il livello complessivo di propensione al rischio di tutto il Gruppo, in coerenza con il budget annuo e le proiezioni pluriennali.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce il Risk Appetite Framework (RAF) complessivo per tutto il Gruppo e approva almeno annualmente il "Group Risk Appetite Statement" (RAS).

Il RAF ha l'obiettivo di assicurare coerenza nel continuo tra il profilo di rischio effettivo del Gruppo (risk profile) e la propensione al rischio deliberata ex-ante dal CdA (risk appetite), tenuto conto di eventuali soglie di tolleranza (risk tolerance) e comunque entro i limiti massimi ammissibili (risk capacity) che, ove esistenti, tengono conto di requisiti regolamentari o altri vincoli imposti dalle Autorità di Vigilanza.

La Direzione Chief Risk Officer (CRO) assolve ai compiti di Funzione di Controllo dei Rischi, di funzione Antiriciclaggio e contrasto del finanziamento al terrorismo (AML) e di Convalida Interna. Alla Funzione di Controllo dei Rischi è assegnato in particolare, in ambito RAS, il compito di effettuare il monitoraggio trimestrale degli indicatori, predisporre una informativa periodica al CdA e attivare i processi di escalation in caso di sconfinamento. Il RAS rappresenta un momento fondamentale in termini di definizione della strategia di rischio del Gruppo. Vengono individuati gli obiettivi di rischio e declinati gli indicatori anche per Business Unit/Legal Entity (c.d. "cascading down" del Risk Appetite).

Ciò muove nella direzione di accrescere la cultura del rischio di Gruppo e responsabilizzare pienamente tutte le Unità Organizzative rilevanti al rispetto e al perseguimento degli obiettivi di propensione al rischio, come richiesto dalle normative e suggerito anche dalle best practice.

Il Processo di Risk Appetite è strutturato in modo da essere coerente con i processi ICAAP (internal capital adequacy assessment process), ILAAP (internal liquidity adequacy assessment process) e con i processi di Pianificazione e Budget e di Recovery, in termini di governo ruoli, responsabilità, metriche, metodologie di stress test e monitoraggio dei key risk indicators.

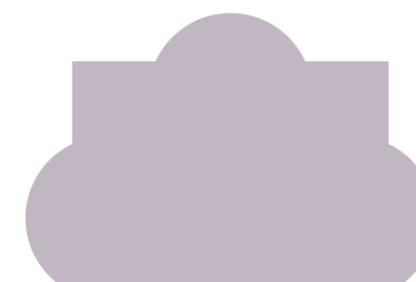
## 4.2 La Cultura del rischio

Il Governo dei rischi di Gruppo è garantito in modo accentrato dal CdA della Capogruppo, sotto la cui supervisione e responsabilità sono ricondotti anche l'aggiornamento e l'emanazione di policy e regolamentazioni interne, nell'ottica di promuovere e garantire una sempre maggiore e più capillare diffusione della cultura del rischio a tutti i livelli della struttura organizzativa. La consapevolezza dei rischi e la corretta conoscenza e applicazione dei processi e dei modelli interni a presidio di tali rischi - specie per quelli validati a fini regolamentari - costituiscono il presupposto fondamentale per una efficace, sana e prudente gestione aziendale.

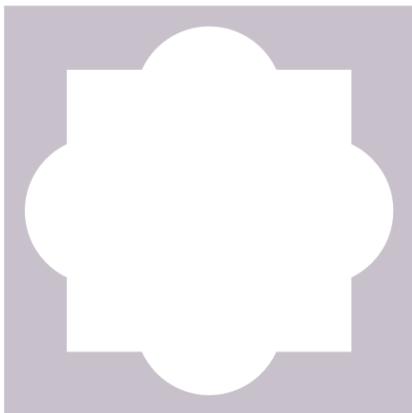
In tema di promozione della Risk Culture all'interno del Gruppo la Direzione CRO porta avanti, in collaborazione con la Direzione CHCO e le altre funzioni di Controllo della Banca (Audit, Compliance e Antiriciclaggio), un percorso di attività formativa sul tema della "Risk Culture" attraverso un programma di appuntamenti di e-learning in cui sono state rappresentate situazioni di operatività tipica della Banca che potrebbero generare rischi specifici, con l'obiettivo di diffondere un'adeguata cultura del rischio tra tutte le Persone della Banca. Nel corso del 2021 sono stati affrontati temi quali i principali rischi operativi e le possibili mitigazioni, le possibili frodi interne e lo strumento di whistleblowing, la sicurezza dei pagamenti in internet e il sistema dei controlli interni, fruiti mediamente da più di 10 mila dipendenti.

A cura della Direzione CRO sono stati effettuati anche interventi di formazione in modalità e-learning da parte dei referenti che gestiscono direttamente i principali rischi bancari in modo da diffondere le conoscenze al resto del personale su temi quali la finanza sostenibile e l'evoluzione del modello di tutela per la clientela, aspetti di Retail Risk Management legati all'offerta di prodotti e servizi di investimento, il rischio informatico e in ambito di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, che hanno raccolto più di 1800 adesioni.

È stata sottolineata l'importanza dell'assunzione di rischi, in tutti gli ambiti dell'attività bancaria, dall'erogazione del credito all'offerta di servizi di investimento adeguati al profilo di rischio del Cliente, tramite una perfetta sinergia tra funzioni di Business e funzioni di Controllo in un'ottica di piena sostenibilità dei rischi sia per il Cliente che per la Banca.



## 4.3 Presidio dei rischi ESG e reputazionali



L'attuale contesto macroeconomico evidenzia una crescente attenzione in materia di gestione dei rischi, soprattutto con riferimento ai rischi "ESG". Secondo il Global Risks Report, elaborato dal World Economic Forum, negli ultimi dieci anni la natura dei rischi si è profondamente trasformata, evolvendo dall'ambito economico-finanziario verso trend-topic legati all'ambiente, in particolare ai cambiamenti climatici e alla dimensione sociale.

A fronte di tale contesto, il Gruppo MPS ritiene che l'integrazione dei rischi connessi a fattori ESG sia centrale per migliorare la capacità competitiva e rispondere alle esigenze e aspettative dei principali stakeholder dell'azienda.

Di seguito vengono rappresentati i principali rischi e le modalità di gestione in riferimento:

- Ai principali **rischi, generati e subiti, connessi ai temi materiali**, in linea con quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 254/2016
- Ai rischi e ai principali impatti legati al **climate change**, anche in riferimento a specifiche iniziative come Linee Guida sui rischi climatici e ambientali della BCE

Viene inoltre riportato uno specifico focus relativo ai **rischi reputazionali**, in virtù dei possibili fattori di rischio ESG e impatti reputazionali che potrebbero in effetti derivare dalla gestione dei fattori di rischio ESG.

### Gestione dei rischi ESG e focus su climate change

Nella tabella che segue viene riportata una descrizione dei principali rischi per il Gruppo connessi ai temi materiali, nell'ambito del perimetro di rendicontazione della DNF, e l'approccio seguito

per la loro gestione in considerazione dei processi interni aziendali e dei principali trend in atto in materia di Sostenibilità.

#### LE POLITICHE PER IL PERSONALE:

##### PILASTRO

- Tutela delle risorse umane;
- Sviluppo delle risorse umane;
- Diversity.

##### RISCHI

- Scarsa capacità di attrarre e trattenere talenti e figure chiave;
- Legati alla salute e sicurezza sul lavoro, compresi i rischi di non conformità a norme e requisiti in materia;
- Rischi legati all'emergenza sanitaria COVID-19;
- Deterioramento delle competenze interne in un contesto di profondi cambiamenti;
- Rischio reputazionale legato alla disparità di trattamento.

##### IMPATTI

- Difficoltà a coprire adeguatamente alcuni ruoli e a garantire continuità operativa di alcune attività a seguito di riorganizzazioni, esternalizzazioni o riduzione organici;
- Infortuni sul lavoro;
- Incremento delle assenze per malattia;
- Insoddisfazione, deterioramento del clima interno e della motivazione;
- Contenziosi.

##### AZIONI DI MITIGAZIONE

- Gestire i rischi in chiave preventiva attraverso analisi preliminari d'impatto, procedure di confronto sindacale;
- Individuare i possibili fattori di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori e programmare le misure e gli interventi atti a eliminare o ridurre i rischi riscontrati;
- Proseguire nell'implementazione di specifiche misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro volte alla salvaguardia della salute dei dipendenti ed alla continuità nell'erogazione dei propri servizi;
- Ascoltare attivamente le Persone in modo costante e strutturato anche attraverso questionari tematici e altre forme di contatto;
- Utilizzare indicatori di performance risk-adjusted nelle politiche di remunerazione e incentivazione del personale;
- Progettare, pianificare e monitorare tutta l'attività di formazione sulla base della tassonomia dei rischi e processi aziendali;
- Erogare formazione "su misura" sulla base del risk rating di ruolo e delle risultanze delle skill gap annuali individuali, svolte da tutti i dipendenti;
- Pianificare attività di onboarding e di ascolto dedicate ai nuovi assunti, attivare selezioni aziendali per valorizzazione professionalità interne; offrire opportunità di crescita trasparenti, strutturate e basate sull'autocandidatura per sostenere la motivazione e favorire la retention dei talenti;
- Adottare una strategia aziendale volta a valorizzare tutte le risorse ispirandosi ai principi di trasparenza, equità e inclusione in tutto il percorso in azienda dalla selezione allo sviluppo di carriera, ai piani di successione, nell'accesso alla formazione e alle politiche di remunerazione.

**LA RELAZIONE CON I CLIENTI E LE COMUNITÀ:**

<b>PILASTRO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualità nella relazione con il Cliente;</li> <li>Digitalizzazione e sicurezza informatica;</li> </ul>
<b>RISCHI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disattendere le aspettative dei Clienti meno propensi alla digitalizzazione per mancanza di fiducia nei nuovi servizi digitali;</li> <li>Disattendere le aspettative dei Clienti più propensi alla digitalizzazione a seguito di un'offerta digitale non competitiva, non completa per funzionalità e canali di accesso, non user friendly, non efficiente e sicura;</li> <li>Legati all'offerta di prodotti/ servizi di investimento;</li> <li>Perdita del contatto diretto con la clientela e disintermediazione a favore di nuovi player digitali (open banking);</li> <li>Attacchi informatici verso i servizi web esposti.</li> </ul>
<b>IMPATTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita di quote di mercato e di competitività;</li> <li>Perdite economiche e di reputazione;</li> <li>Contenziosi e reclami;</li> <li>Multe e sanzioni.</li> </ul>
<b>AZIONI DI MITIGAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valorizzare e diffondere i servizi digitali per essere sempre vicini alla clientela;</li> <li>Promuovere la digitalizzazione dei pagamenti ed il commercio elettronico favorendone il processo in particolar modo per i micro- esercenti;</li> <li>Migliorare l'esperienza dei Clienti investendo in nuove tecnologie digitali, offrendo prodotti e servizi sostenibili nell'interesse e per il benessere della clientela;</li> <li>Progettare, sviluppare e implementare soluzioni inclusive, con particolare attenzione all'usabilità e accessibilità dei Clienti con deficit visivi e ridotta cultura digitale;</li> <li>Monitorare i contenziosi con i Clienti;</li> <li>Monitorare i portafogli della clientela per garantire la coerenza tra il profilo di rischio della clientela e le caratteristiche di rischiosità dei prodotti e portafoglio offerti/detenuti al fine di prevenire i potenziali impatti negativi in termini di rischi operativi e reputazionali;</li> <li>Ascoltare i Clienti anche tramite indagini di customer satisfaction per monitorare il gradimento e la soddisfazione rispetto a prodotti e servizi, modalità di erogazione multicanale e relazione con la Banca, attività di media monitoring, valutazione del rischio reputazionale prima del rilascio di nuovi progetti e prodotti;</li> <li>Analizzare presidi di sicurezza e controllo a tutela dei dati personali in attuazione della normativa GDPR e dei provvedimenti del Garante della Privacy;</li> <li>Intercettazione e contrasto degli attacchi informatici attraverso specifici sistemi di prevenzione e protezione, che permettono la fruizione dei servizi digitali in modalità sicura e copertura assicurativa "cyber crime".</li> <li>Implementazione delle misure di sicurezza sui pagamenti digitali previste dalla direttiva PSD2;</li> <li>Campagne di sensibilizzazione della clientela sui pericoli insiti in alcuni fenomeni virali quali spamming e phishing e sulle relative azioni di contrasto.</li> </ul>

**L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE:**

<b>PILASTRO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanza Sostenibile;</li> <li>Impatti ambientali diretti.</li> </ul>
<b>RISCHI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reputazionali legati alla percezione di scarsa attenzione all'ambiente;</li> <li>Rischi di transizione legati a cambiamenti normativi in ambito ambientale.</li> </ul>
<b>IMPATTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reputazionali;</li> <li>Perdita di quote di mercato;</li> <li>Possibili sanzioni in caso di mancato rispetto di nuove norme.</li> </ul>
<b>AZIONI DI MITIGAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppare prodotti e servizi con finalità ambientali (offerta strutturata in ambito "Bonus Edilizi");</li> <li>Finanziare la transizione sostenibile delle imprese Clienti tramite strategie e standard creditizi dedicati;</li> <li>In ambito rischi ambientali specifici modelli gestionali sono implementati dalla controllata Mps Capital Services;</li> <li>Utilizzare l'energia in modo efficiente e socialmente responsabile, per controllare gli impatti complessivi del Gruppo sull'ambiente, come driver di contenimento dei costi operativi e dei rischi operativi connessi;</li> <li>Adozione di un piano di Business continuity e di azioni per prevenire danni fisici alle strutture della Banca;</li> <li>Policy che perseguono l'obiettivo di gestire in modo organizzato e con crescente efficienza i propri impatti sull'ambiente (es. uso energie rinnovabili, trattamento dei rifiuti);</li> <li>Raggiungere gradualmente entro il 2025 la soglia del 60% di compensazione della Co2 emessa a seguito dell'utilizzo del gas naturale, tramite adesione ad iniziative di carbon offset mediante l'acquisto di carbon credit.</li> </ul>
<b>DIRITTI UMANI E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE:</b>	
<b>PILASTRO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrità nella condotta aziendale;</li> <li>Gestione responsabile della catena di fornitura.</li> </ul>
<b>RISCHI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non conformità a normative esterne, accordi, standard e codici di autoregolamentazione;</li> <li>Derivanti dalla condotta dei fornitori.</li> </ul>
<b>IMPATTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Multe e sanzioni;</li> <li>Danni all'immagine.</li> </ul>
<b>AZIONI DI MITIGAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidi, controlli, formazione e altri interventi di mitigazione ex Modello 231;</li> <li>Selezionare fornitori che diano le migliori garanzie sul piano tecnico, professionale e della conformità alla normativa, mediante un processo di valutazione che in fase di preselezione, aggiudicazione e contrattualizzazione della fornitura tenga conto del rispetto delle norme in materia di legislazione del lavoro e applicazione del CCNL, della sussistenza di regolarità contributiva (DURC) verificata anche nel corso dell'esecuzione del contratto;</li> <li>Gestione dell'Albo Fornitori (acquisizione della Dichiarazione 231 e delle certificazioni possedute);</li> <li>Inserimento delle valutazioni di Albo Fornitori nell'iter di aggiudicazione della Gara (valorizzate con criteri/percentuali predefiniti ai fini della formazione del punteggio finale di ciascun partecipante).</li> </ul>

### 4.3.1 Gestione rischi legati al climate change

In considerazione della crescente importanza dei fattori di rischio ESG nella regolamentazione, nelle politiche governative, nella sensibilità degli stakeholder e a seguito anche di specifiche iniziative promosse da parte della BCE, in modo particolare sui Climate related and Environmental Risks - C&E Risks (cfr. "Linee Guida sui rischi climatici e ambientali", avvio del Climate Stress Test da condurre ad inizio 2022), il Gruppo Montepaschi ha avviato nel corso del 2021 un programma pluriennale di attività finalizzato alla progressiva integrazione nei rischi tradizionali e nel Framework di Risk management e all'evoluzione del business model in chiave di finanziamento della transizione sostenibile nell'ambito della definizione di strategie e policies ESG coerenti con i valori distintivi del Gruppo. Tale Programma è stato inviato alla BCE nel maggio 2021 ed è in corso una sua integrazione anche alla luce dei feedback nel frattempo ricevuti dal Regolatore.

Le progettualità definite dal Gruppo sono ripartite in tre macro ambiti:

- Strategy: governance e definizione di strategie e policies ESG coerenti con i valori distintivi del Gruppo;
- Gestione dei rischi: identificazione, misurazione dei fattori di rischio climatico e ambientale e progressiva integrazione nei rischi tradizionali e nel Framework di Risk management;
- Business Model: finanziamento della transizione sostenibile (ESG) delle aziende, con particolare focus sulle PMI appartenenti a filiere chiave, mediante l'identificazione di soluzioni creditizie e commerciali specifiche, la stipula di **accordi con organismi di garanzia** e la definizione di **programmi in partnership** con grandi player per la promozione della Sostenibilità.

Con riferimento alla gestione dei rischi nel corso del 2021, è stato avviato il Progetto E-Risk ECB Action Plan, finalizzato all'identificazione, misurazione dei fattori di rischio climatici e ambientali, alla progressiva integrazione nei rischi tradizionali e nel Risk Management Framework con focus a breve termine sul rischio di transizione e rischio fisico legato alla componente rischio di credito. A tale riguardo, attesa la trasversalità dei fattori di rischio in questione, nell'ambito della Direzione CRO, è stato costituito un Team ESG Risk dedicato, collocato nello Staff a diretto riporto del Chief Risk Officer, con la mission di presidiare il piano di azione facilitando il percorso di integrazione dei fattori di rischio C&E nel framework di risk management.

In particolare, il processo di risk identification propedeutico alla definizione del Risk Appetite Statement 2022 ha preso esplicitamente in esame, nell'ambito degli emerging risks, i C&E Risks secondo un'ulteriore prospettiva di analisi, quella dei cosiddetti "canali di trasmissione", secondo cui tali rischi possono impattare sui rischi finanziari "core", come driver trasversali dei fattori di *Risk to Capital* tradizionali (credito, operativi, reputazionali, di mercato e di liquidità) e riguardino quindi, con diversi livelli di rilevanza e intensità, le categorie di rischio esistenti già trattate nel framework di gestione dei rischi di Gruppo. L'approccio implementato ha portato a identificare in prima battuta come prioritari gli ambiti dei Rischi di Credito ed in seconda battuta, in funzione della materialità presso il Gruppo, i Rischi di Mercato e Liquidità e quelli di Business/Strategici.

### RISCHI LEGATI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO: DI COSA SI TRATTA?

I **cambiamenti climatici** costituiscono sempre più un argomento di massima attenzione e interesse per il forte impatto sul pianeta e sulla società. Sono infatti all'origine di eventi naturali estremi (alluvioni, frane, tempeste, siccità...) e hanno effetti permanenti sulle condizioni climatiche (aumento della temperatura media, innalzamento del livello dei mari, ecc.) che possono comportare notevoli costi economici, ambientali e sociali con un conseguente impatto significativo sull'economia reale e sul settore finanziario. Per questo le banche sono chiamate a ricoprire un ruolo determinante nella transizione verso economie a basse emissioni di carbonio e più circolari, reindirizzando i loro portafogli di finanziamenti e di investimenti verso attività sostenibili.

Si tratta di una importante sfida che comprende opportunità e rischi. Questi ultimi vanno contenuti e monitorati nell'ambito di una gestione sicura e prudente dei rischi integrando in modo strutturato i fattori di rischio ambientali e climatici nell'ambito della gestione dei rischi tradizionali, rafforzandone la trasparenza e la visione a lungo termine.

I rischi legati al cambiamento climatico si suddividono in "rischi fisici", legati all'impatto fisico degli eventi climatici, e in "rischi di transizione", derivanti dal processo di aggiustamento verso un'economia a basse emissioni di carbonio, connessi a cambiamenti nelle politiche pubbliche, nella tecnologia e nelle scelte dei consumatori.

In particolare, per **Rischio fisico** si intende l'impatto finanziario dei cambiamenti climatici, compresi eventi estremi (Acuto: es. alluvioni, frane, tempeste, siccità, ecc.) e mutamenti graduali del clima nonché del degrado ambientale, (cronici: innalzamento del livello del mare, desertificazione, inquinamento atmosferico, dell'acqua, del suolo, stress idrico...). Tale rischio può determinare direttamente, ad esempio, danni materiali agli immobili in garanzia (es svalutazione della garanzia) e/o alle sedi produttive delle aziende finanziate provocandone un calo della produttività/ maggiori costi oppure indirettamente eventi successivi quali l'interruzione delle catene produttive.

Il **Rischio di Transizione** indica la perdita finanziaria in cui può incorrere un ente, direttamente o indirettamente, a seguito del processo di aggiustamento verso un'economia a basse emissioni di carbonio e più sostenibile sotto il profilo ambientale. Tale situazione potrebbe essere causata, ad esempio, dall'adozione relativamente improvvisa di politiche climatiche e ambientali, dal progresso tecnologico o dal mutare della fiducia e delle preferenze dei mercati. Tale rischio ad esempio potrebbe comportare maggiori costi e/o una riduzione del volume di attività e quindi incidere sulla capacità di aziende di rimborsare il debito.



## Rischio di transizione

Il Gruppo Montepaschi, con riferimento al rischio di transizione, si è focalizzato su:

### 1. Esposizioni verso privati, garantite da immobili:

ai fini di individuare l'esposizione al rischio di transizione per le Persone Fisiche, si è ritenuto che esso si possa mettere in relazione, in prima battuta, alle caratteristiche degli immobili a garanzia dei mutui, che costituiscono al tempo stesso *collaterale* e *finalità* del credito per i mutui residenziali, potendo dunque fornire una prima proxy di allineamento alla transizione, tramite le caratteristiche di *efficienza energetica*.

Su questo fronte, la Banca ha provveduto a rendere obbligatoria, nel processo di stipula dei mutui con riferimento alle nuove erogazioni, l'acquisizione dei dati inerenti alle etichette energetiche ed alle emissioni di CO<sub>2</sub> relative agli immobili oggetto di finanziamento e posti in garanzia, mentre sul portafoglio in essere è in corso una attività di *data remediation* volta ad informatizzare le informazioni presenti nei documenti cartacei/digitali di perizia e di compravendita. Sulla scorta delle attività in corso nell'ambito del Climate Stress Test 2022 (e seguendo le linee guida ed istruzioni di BCE sul tema) inoltre, sarà definito, ai soli fini di calcolo del rischio di transizione, un *pattern* di stima/completamento delle informazioni necessarie per determinare una classe energetica per l'intero portafoglio mutui dei privati.

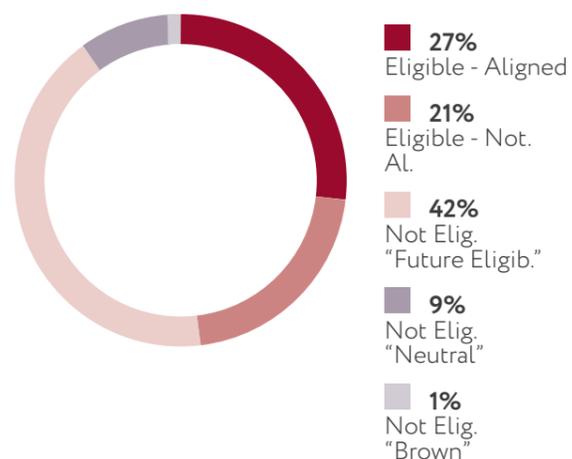
### 2. Esposizioni verso imprese:

si è proceduto ad una prima analisi "*top-down*" delle esposizioni creditizie del Gruppo, in base al settore di attività economica, in linea con le indicazioni di EBA ed BCE sull'argomento, che suggeriscono - nei rispettivi studi e nell'esercizio di Climate Stress Test che la Banca sta conducendo - di adottare tale approccio in una prima fase di individuazione delle esposizioni ai rischi climatici ed ambientali per i crediti alle attività produttive. Rispetto all'esposizione creditizia verso ciascun settore *eligible* ai sensi della Tassonomia UE<sup>18</sup>, è stata condotta una analisi gestionale al fine di individuare una quota di attività "allineata", ovvero in grado potenzialmente di qualificarsi come sostenibile ai sensi della Tassonomia stessa. La stima della quota di allineamento si fonda su una metodologia

sviluppata internamente, ed una logica di consolidamento e integrazione anche delle analisi settoriali già esistenti. La copertura del coefficiente di allineamento così determinato, definito come "TAC gestionale MPS", è in via di estensione anche a settori non ancora *eligible* dalla tassonomia, fornendo una stima più ampia rispetto ai settori di attività che la stessa ha già compiutamente preso in esame. Difatti, i settori attualmente *not eligible* sono stati distinti gestionalmente in base alla probabilità di essere in futuro coperti dalla tassonomia, in "*Future eligible*" (quei settori per cui l'inserimento in tassonomia risulta molto probabile se non necessario), "*Neutral*" (quando le attività appaiono al momento scollegate dai driver di interesse della tassonomia, come ad esempio attività professionali generiche ecc.) e "*Brown*" (settori che per elevato rischio di transizione, la tassonomia non potrebbe ammettere come sostenibili neanche con criteri di vaglio particolarmente restrittivi). Le esposizioni del portafoglio creditizio sono state distinte per settore NACE ("*Statistical classification of economic activities in the European community*" al quarto digit) per applicare a ciascuna il coefficiente di allineamento opportuno. Il focus della Tassonomia UE è stato rivolto fino ad ora all'obiettivo della mitigazione ed adattamento dei/cambiamenti climatici; nel progetto di lavoro è previsto che l'approccio gestionale di misurazione evolva per recepire gli sviluppi della Tassonomia sugli altri aspetti rilevanti per la transizione (adattamento al Climate Change, trattamento delle acque, ecc.).

Con riferimento al 31.12.2021 il perimetro di analisi è costituito da 42,6 €/mld di esposizioni di Gruppo (utilizzato cassa e firma) verso aziende classificate per il relativo NACE; per i NACE ricompresi nell'ambito di *eligibilità* della Tassonomia UE alle esposizioni è stato applicato il TAC gestionale andando così ad individuare la quota *eligible allineata* secondo il criterio già rappresentato e, per differenza, quella *eligible non allineata*. Le esposizioni non rientranti, per NACE, nelle attività economiche *eligible*, sono ripartite fra quelle ritenute prossime alla copertura tramite Tassonomia UE, quelle *brown* e quelle di fatto *neutrali*. Il diagramma che segue riporta tali componenti in forma di incidenza percentuale.

## Transition Risk Aziende



## Rischio Fisico

Il Gruppo si è focalizzato su:

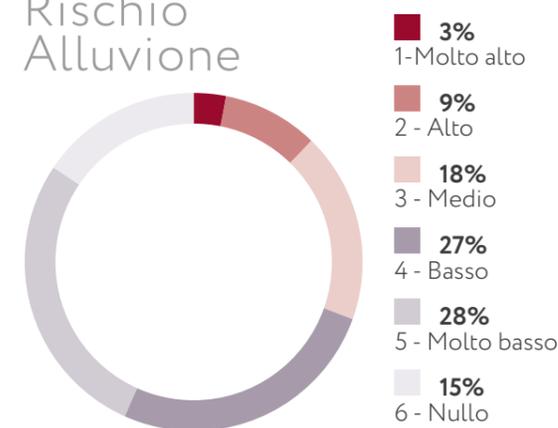
### 1. Esposizioni verso privati:

relativamente al rischio fisico, l'analisi si è rivolta ad individuare l'esposizione dei crediti garantiti da immobili soggetti a varie categorie di fattori sottostanti il rischio fisico, in base proprio all'ubicazione delle garanzie. L'esposizione dei crediti in perimetro è stata mappata geolocalizzando (a livello di *comune*) ciascun immobile a garanzia, collegando poi ad ogni cluster geografico, gli indici di rischio al momento inclusi nell'analisi (*alluvione e frana* per quanto riguarda i rischi potenzialmente connessi al cambiamento climatico, su dati pubblici ISPRA; *terremoto*, includendo tale rischio nel novero più ampio dei rischi *ambientali*, su dati del Dip. della Prot. Civile).

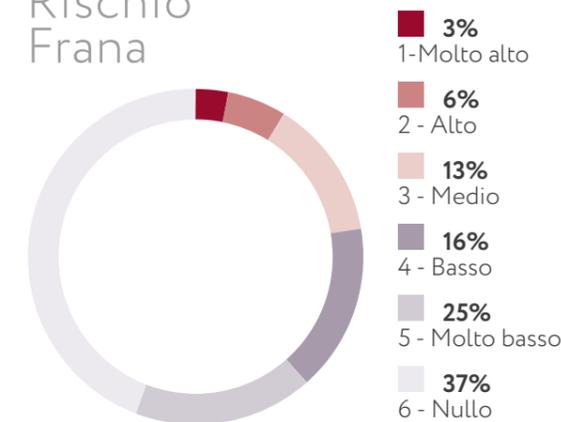
Il criterio adottato per la classificazione del portafoglio crediti ai privati a fronte dei rischi alluvione e frana ha come base le rilevazioni ISPRA che riportano, per ciascun comune, le percentuali del relativo territorio su livelli di rischio crescente da P1 a P4 per la frana e da P1 a P3 per l'alluvione. L'approccio della Banca, come detto, è stato quello di considerare per ciascun comune la percentuale di territorio nella fascia P3 per l'alluvione e nelle fasce P3 e P4 per la frana, andando a clusterizzare tali valori in sei fasce gestionali di rischio, da "nullo" a "molto alto". Su tali fasce sono state poi mappate le esposizioni in funzione dell'ubicazione comunale

delle relative garanzie immobiliari. Sulla base di tale valutazione nei diagrammi che seguono si fornisce la rappresentazione dell'esposizione ai fattori di rischio alluvione e frana per i Privati sui dati al 31/12/2021; il perimetro di analisi di Gruppo (BMPS e Banca Widiba) è costituito da 30,4 €/mld circa di mutui garantiti da immobili a controparti privati:

## Rischio Alluvione



## Rischio Frana



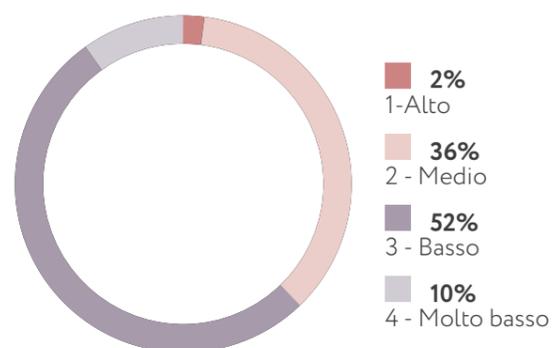
Si osserva che l'incidenza delle fasce di rischio "molto alto" e "alto" è intorno al 10% sia per il rischio alluvione (12% circa) sia per il rischio frana (9% circa); la quota relativa alla fascia a rischio più elevato è in entrambi i casi del 3% circa.

Per quanto riguarda il rischio terremoto si è fatto riferimento alla classificazione sismica per comune - fonte Protezione Civile 2021 - che prevede 4 fasce (zone sismiche) di rischiosità, crescente da 4 a 1. La quota di esposizione dei mutui retail, per comune di localizzazione della garanzia, nella

<sup>18</sup> Il Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020 sulla Tassonomia istituisce un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili. La Tassonomia è una classificazione comune a livello UE delle attività economiche che possono essere considerate sostenibili dal punto di vista ambientale. È concepita come strumento per guidare le scelte di investitori e imprese in vista della transizione verso una crescita economica priva di impatti negativi sull'ambiente e, in particolare, sul clima.

fascia a rischio maggiore, relativa alla zona sismica 1, è così stimata pari al 2%, come rappresentato nel diagramma che segue:

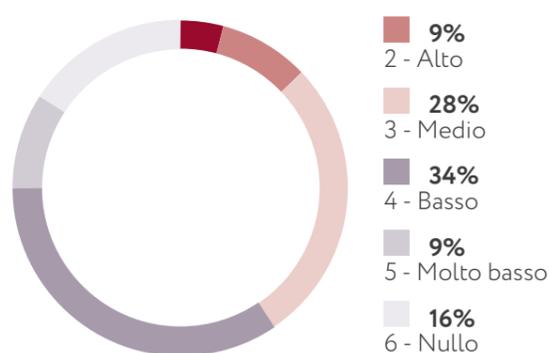
### Rischio Sismico



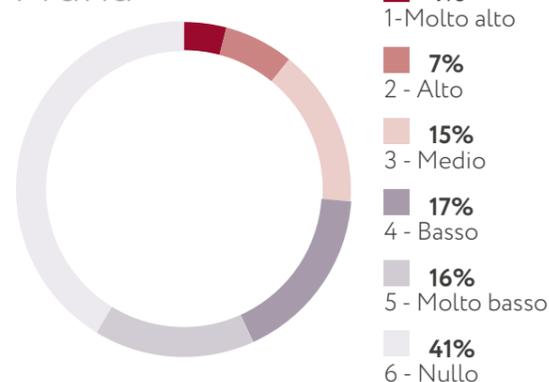
#### 2. Esposizioni verso aziende:

per il rischio fisico relativo alle aziende, legato sostanzialmente a possibili danni ad asset aziendali e interruzioni dell'attività in seguito ad eventi di rischio, si è seguito il criterio di considerare come soggetta al rischio fisico l'esposizione complessiva di un'azienda in base all'ubicazione della sua sede legale su base comunale. La classificazione delle esposizioni nelle sei fasce gestionali di rischio è ottenuta applicando, poi, la stessa metodologia impiegata per il rischio fisico sui privati. L'analisi si è concentrata, in questa prima fase, sulle aziende di piccole/medie dimensioni, che hanno maggiore significatività nel portafoglio crediti del Gruppo, per le quali è maggiormente plausibile assumere la coincidenza della sede legale con l'ubicazione della prevalenza delle risorse produttive, e per le quali un evento acuto ambientale può mettere in pericolo la solvibilità dell'intera esposizione creditizia dell'azienda. Atteso che il perimetro di analisi al 31.12.2021 è pari a 27,3 €/mld (si escludono grandi gruppi, PMI Top e comunque le controparti con fatturato risultante superiore a 50 €/mln) le quote relative alle fasce di rischio alluvione e frana "Alto/Molto Alto" sono simili a quelle evidenziate per il retail, interessando, rispettivamente, il 13% e l'11% circa delle esposizioni; nella fascia a rischio maggiore si colloca una percentuale delle esposizioni di circa il 4%:

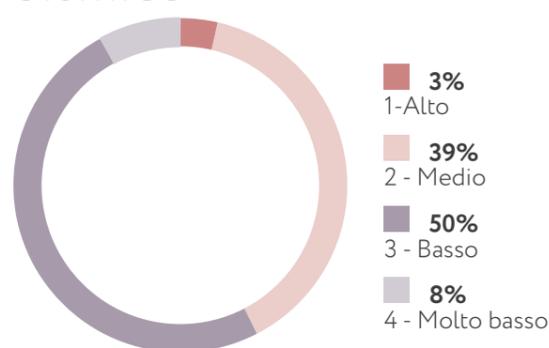
### Rischio Alluvione



### Rischio Frana



### Rischio Sismico



Dal lato del rischio sismico, di nuovo applicando la stessa metodologia impiegata per il rischio fisico sui privati, comunque sulla base della sede legale delle aziende controparti, l'incidenza della fascia a rischio "Alto" si attesta al 3%.

#### 3. Immobili in uso:

in coerenza con la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro<sup>19</sup>, tra i vari rischi è stata effettuata la valutazione del Rischio idrogeologico dovuto ad alluvione e frana su un campione di 93 immobili che risultano situati in zona a pericolosità idraulica. In particolare, per gli immobili dove è più probabile che accada un evento idrogeologico, il Gruppo prevede misure rafforzate per favorire la mitigazione del rischio, in termini di prove di emergenza (una in caso di incendio e una in caso di alluvione), di informazione e formazione (es. su rischio idrogeologico e sui comportamenti da tenere per gli addetti emergenza che operano nei siti critici), installazione di avvisi e chiusura porte in caso di forte pioggia o allarme maltempo, ecc. Nello stesso ambito è stata effettuata anche la valutazione del Rischio sismico che ha condotto alla identificazione di 51 immobili in "zona 1", valutati con maggiore probabilità di accadimento del sisma. Per tali immobili più sensibili al terremoto, il Gruppo prevede le seguenti misure aggiuntive per calmierare il rischio in termini di prove di emergenza (una in caso di incendio e una in caso di sisma), di informazione e formazione (es. sul rischio sismico e sui comportamenti da tenere per gli addetti emergenza che operano nei siti critici), di verifica approfondita sulla stabilità di controsoffitti, apparati luminosi e scaffalatura ed, in ultima analisi, in termini di individuazione e segnalazione dei luoghi di ricovero più idonei in casi di sisma. Sono attualmente in corso le attività per la costituzione di una Unità di Crisi, che prevede il coinvolgimento di tutte strutture aziendali coinvolte, e sarà operativa ogni qual volta si verifichi un evento o vi siano le condizioni per le quali è necessario provvedere a disporre misure ed indicazioni necessarie e sulla base dell'evento da gestire.

Le analisi condotte negli ambiti del rischio fisico e di transizione, oltre a fornire ad una prima misura di esposizione ai fattori Climatici & Ambientali, saranno la base di riferimento per la definizione dei primi Key Risk Indicators (KRI) specifici dell'ambito ESG da integrare nel "Risk Assessment Statement Framework" (RAS) di Gruppo per il 2022, che costituiranno una prima risposta alla *Expectation n.4* di BCE espressa nelle linee guida sui rischi climatici

ed ambientali pubblicata nel novembre del 2020.

Allo stato attuale, l'approccio adottato mira, in una prima fase, a identificare, come delineato in precedenza, l'esposizione dei portafogli creditizi ai fattori ambientali/climatici, non costituendo ancora una misurazione del livello di rischio (come *impatto finanziario*) in senso proprio, obiettivo che, in prospettiva, caratterizza gli sviluppi successivi del Progetto E-Risk ECB Action Plan.

Inoltre, nell'ambito della filiera del Credito, si è avviata l'integrazione della dimensione ESG (in particolare relativamente al rischio di transizione) nelle strategie creditizie, che permetterà dal 2022 di definire il grado di sostenibilità del Cliente e identificare indirizzi differenziati tramite soluzioni creditizie specifiche.

Dal lato dei servizi di investimento per la clientela si è ampliata nel corso del 2021 l'offerta di prodotti con strategie sottostanti legate al tema della Sostenibilità.

Nel primo trimestre 2021 la Banca ha avviato una specifica attività progettuale denominata "Progetto ESG - Impatti sul modello distributivo" con la finalità di adeguare la conformità del Gruppo BMPS alle normative a tema ESG, con riferimento all'introduzione della SFDR (Regolamento UE 2019/2088), al Regolamento delegato (UE) 2021/1253 che prevede modifiche mirate alla Direttiva MiFID II (Regolamento delegato (UE) 2017/565) ed entrerà in vigore a partire dal 2 agosto 2022.

Tra gli interventi definiti è prevista la revisione del questionario di profilazione del Cliente (Questionario MiFID) affinché sia possibile raccogliere le "preferenze di sostenibilità" del Cliente, ovvero identificare gli obiettivi di finanza sostenibile per il Cliente al fine di garantire una sempre maggiore coerenza tra l'offerta dei prodotti e le esigenze complessive dei Clienti.

L'intervento è finalizzato a cogliere il valore attribuito dal Cliente alle tematiche ESG in relazione alle prospettive di rendimento e diversificazione dei portafogli d'investimento, degli eventuali costi aggiuntivi, della coerenza tra preferenze ESG e orizzonte temporale di medio-lungo periodo tipico di tali prodotti.

Oltre a quanto descritto, è prevista l'estensione, rispetto ai controlli già in essere del modello di adeguatezza, ai rischi di Sostenibilità, e

l'integrazione, nelle relazioni fornite al Cliente, delle motivazioni per le quali gli investimenti risultano coerenti con quanto espresso dal Cliente sugli obiettivi/preferenze di sostenibilità sulla base dell'adeguamento normativo richiesto.

In particolare, le principali azioni poste in essere nel corso del 2021, con riferimento alla mappatura dei prodotti in funzione delle variabili ESG (fattori ambientali, sociali e di governance), hanno riguardato:

- la definizione del livello di granularità delle informazioni ESG da utilizzare nella classificazione dei prodotti;
- l'individuazione di un info-provider esterno che fornisce tali informazioni con gli opportuni presidi di Data Quality e per il perimetro di interesse;
- la metodologia da adottare ai fini della definizione dei rating ESG;
- l'implementazione di una base dati aziendale per l'alimentazione e per la distribuzione dei flussi informativi alle procedure a valle che effettuano i controlli di adeguatezza e alle altre procedure che necessitano delle informazioni

relative ai fattori di Sostenibilità dei prodotti d'investimento.

Con riferimento in particolare alle Gestioni Patrimoniali, dal primo semestre 2021 è stata assunta la decisione strategica di integrare i fattori ESG in tutte le principali asset type che sono alla base della consulenza MPS Advice/Athena al fine di renderle disponibili per tutti quei Clienti che esprimeranno a partire dal 2022 una preferenza per gli investimenti sostenibili. Al fine di monitorare i rischi e i progressi dell'impegno delle Gestioni Patrimoniali in materia ESG, è stato creato un modello interno in grado di analizzare – sulla base di una serie di metriche quali/quantitative – i portafogli di tutte le linee di Gestioni Patrimoniale nella loro completezza. Il focus è sui rischi materiali e l'ESG Risk Overall valuta proprio il cosiddetto unmanaged risk (rischio non gestito).

Nella tabella che segue vengono riportati i potenziali impatti e le azioni di mitigazione individuate per ciascun rischio potenziale identificato, di transizione e fisico, sia con riferimento ai rischi diretti sia ai rischi indiretti.

TIPOLOGIA RISCHIO		POTENZIALI RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	AZIONI
<b>Transizione</b>				
Diretti	Politiche e regolamentazione	Cambiamenti normativi in ambito ambientale e standard ambientali a cui il Gruppo aderisce	Possibili sanzioni in caso di mancato rispetto di nuove regolamentazioni	Monitoraggio continuo delle evoluzioni normative
	Rischio legale/modifiche delle preferenze della clientela	Controversie su prodotti e operatività perché non percepiti come sensibili alle tematiche ambientali	Finanziari legati a controversie legali e reputazionali	Integrazione delle variabili ESG (fattori ambientali, sociali e di governance) nel processo di consulenza per la prestazione di servizi d'investimento mediante la raccolta delle preferenze della clientela, mappatura dei prodotti di investimento in funzione delle variabili ESG e verifica allineamento dei portafogli con le preferenze
Indiretti	Politiche e regolamentazione / tecnologia / modifiche nelle preferenze della clientela	Cambiamenti regolamentari, tecnologici o delle preferenze della clientela	Aumento dei costi e/o contrazione dei business delle imprese Clienti con possibili effetti negativi sulla loro solvibilità	Sostegno al processo di transizione anche attraverso l'offerta di prodotti ad hoc progressiva integrazione del rischio climatico nel risk management framework

TIPOLOGIA RISCHIO		POTENZIALI RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	AZIONI
<b>Fisico</b>				
Diretti	Acuto	Eventi atmosferici estremi (inondazioni, alluvioni, frane, nevicate abbondanti, trombe d'aria)	Possibili danni alle infrastrutture della Banca e a eventuali interruzioni di attività	Adozione di un piano di Business continuity e di azioni per mitigare i danni fisici alle strutture, valutazione preventiva del rischio idrogeologico degli edifici con relativi piani di mitigazione
	Cronico	Aumento o diminuzione delle temperature medie	Aumento dei costi a causa dei maggiori consumi	Azioni di efficientamento energetico Aumento di utilizzo di energia da fonti rinnovabili
Indiretti	Acuto	Eventi atmosferici estremi (inondazioni, alluvioni, frane, nevicate abbondanti, trombe d'aria)	Finanziari legati alla clientela finanziata danneggiata da eventi atmosferici estremi con possibili conseguenze sulla solvibilità	Sospensione o moratoria pagamenti rate per clientela colpita, plafond per eventi calamitosi, valutazione preventiva del rischio e implementazione di azioni di mitigazione
	Cronico	Aumento o diminuzione delle temperature medie	Impatti finanziari legati al calo della produttività	Identificazione di finanziamenti specifici destinati ad azioni di efficientamento energetico e sostituzione di impianti con impianti a basso impatto ambientale

### 4.3.2 Gestione del rischio reputazionale

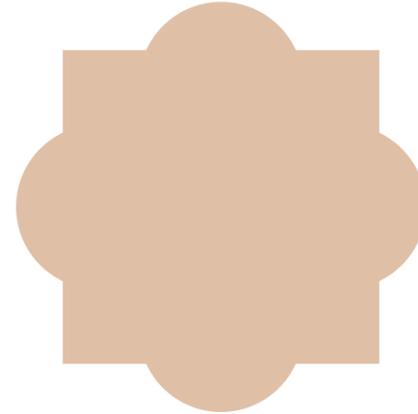
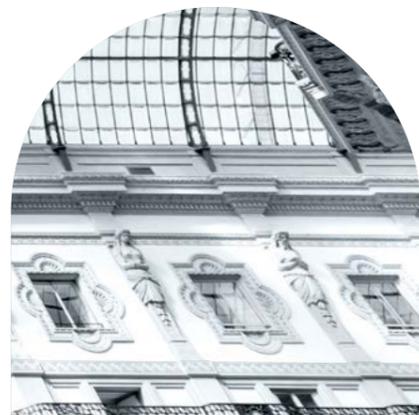
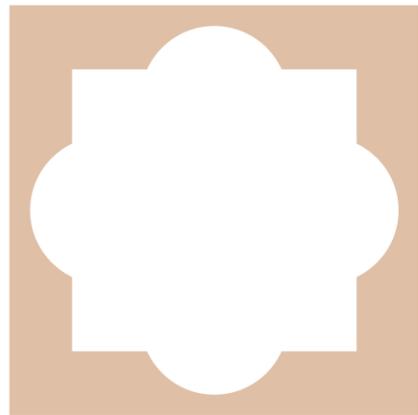
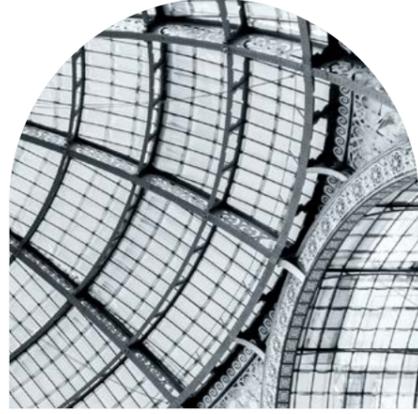
Il framework di gestione del rischio reputazionale si fonda sull'attenzione alla Sostenibilità, sulla cultura del rischio diffuso, sul presidio della reputazione e dei rischi primari e sullo sviluppo di presidi organizzativi e di comunicazione. A partire dal 2020 il framework è stato integrato nel Risk Appetite Framework di Gruppo, tramite l'inserimento di indicatori utili a "misurare" la forza della relazione con i principali stakeholder (Clienti, dipendenti, istituzioni/comunità, regolatori, azionisti/investitori), monitorati trimestralmente, e la previsione di meccanismi di escalation qualora vengano superati i valori soglia per essi prefissati. Ogni Funzione aziendale con riferimento alle attività di propria competenza, data la natura pervasiva e trasversale di tale rischio, è coinvolta nel processo di tutela dell'immagine e di presidio della reputazione aziendale, ai fini dell'identificazione dei rischi reputazionali e dei relativi presidi organizzativi.

È prevista inoltre la valutazione preliminare di rischio reputazionale in caso di lancio di nuovi prodotti, iniziative commerciali ed eventuali manovre unilaterali e la verifica di non finanziabilità

di attività di impresa che non siano coerenti con gli obiettivi socio-etico-ambientali del Codice Etico. È previsto inoltre un periodico monitoraggio del livello di soddisfazione dei servizi erogati alla clientela, della percezione dell'immagine del brand tramite survey esterne tra i Clienti e non Clienti, delle principali tematiche che vedono coinvolto il Gruppo sui media e del sentiment manifestato sui media online. Sono previsti appositi processi per gestire la comunicazione interna ed esterna e processi autorizzativi strutturati che certificano la qualità e la correttezza delle informazioni verso l'esterno in funzione della loro natura e rilevanza.

In caso si dovesse innescare una crisi reputazionale è previsto un processo di escalation per il contenimento degli impatti e per gestire rapidamente i messaggi da veicolare all'esterno e all'interno nei confronti di tutti gli stakeholder.

Sempre con riferimento alle ricadute reputazionali, il Gruppo persegue il presidio dei rischi considerati primari (rischio di credito, operativo, inerenti ai prodotti di investimento, mercato, legale, strategico e compliance) ed è attivo nello sviluppare una cultura del rischio diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso percorsi formativi specifici per i dipendenti progettati sui principali rischi bancari.



5

L'ANALISI  
DI MATERIALITÀ

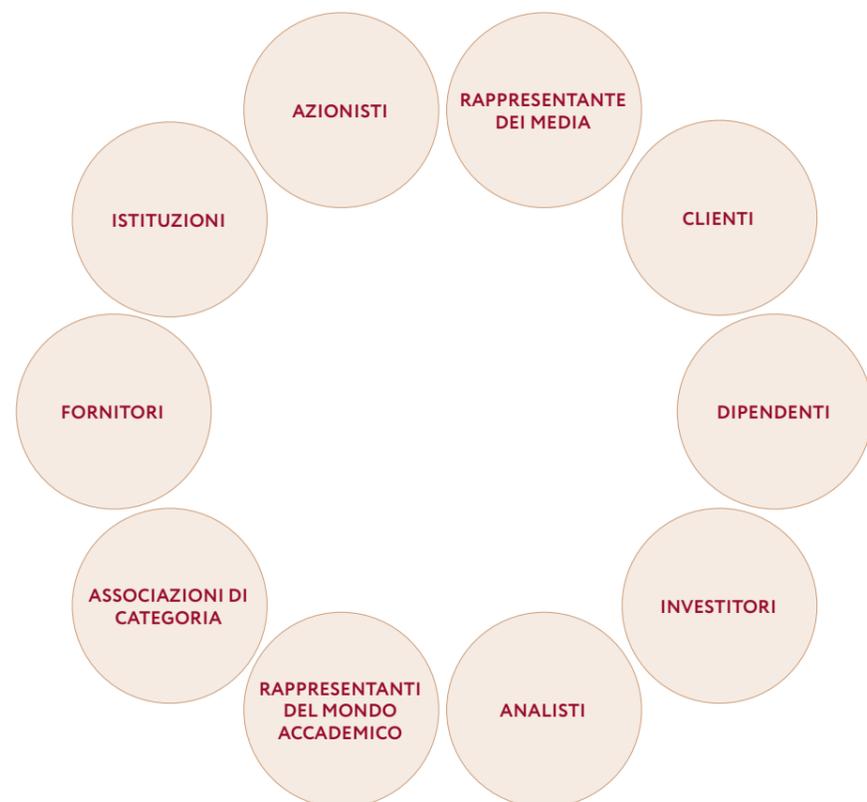
# 5.1 Mappatura degli Stakeholder e metodologia per l'analisi di materialità

GRI 102-21 |

Per la matrice di materialità 2021 si è proceduto con la revisione della prioritizzazione dei temi materiali della matrice 2020, risultato di un ampio processo di stakeholder engagement.

Nel corso del 2020 è stata aggiornata la mappatura degli stakeholder e delle tematiche materiali, mediante l'identificazione delle principali categorie di stakeholder del Gruppo e la prioritizzazione degli stakeholder mediante calcolo della Rilevanza dello Stakeholder per ogni categoria, sulla base dei parametri definiti dell'AA1000SES (influenza, dipendenza e urgenza).

Il risultato di tale esercizio ha portato a una mappatura aggiornata di tutti gli stakeholder del Gruppo con la pesatura della rilevanza quali-quantitativa delle loro principali caratteristiche. Nel dettaglio, i principali portatori di interesse del Gruppo, gli stakeholder, sono stati identificati in: Clienti, azionisti, dipendenti, istituzioni, associazioni di categoria, rappresentanti del mondo accademico, fornitori, analisti, investitori, rappresentanti dei media.



(FIG. 7) - MAPPA DEGLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO MONTEPASCHI

Per quanto riguarda invece la metodologia per la realizzazione del processo di analisi di materialità è stata definita prendendo a riferimento i principali standard e linee guida nazionali e internazionali in materia di rendicontazione non finanziaria, in particolare:

- Comunicazione 2017/C 215/01 "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario" della Commissione Europea (2017)
- Sustainability Reporting Standards della Global Reporting Initiative (2016)
- AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES)

La rilevanza dei temi per il Gruppo è stata valutata da due punti di vista: la rilevanza per l'azienda e la rilevanza per gli stakeholder.

La metodologia utilizzata si articola in tre fasi: l'identificazione dei temi potenzialmente rilevanti, la prioritizzazione dei temi potenzialmente rilevanti e la valutazione della rilevanza ai fini della Dichiarazione Non Finanziaria (matrice di materialità).

## Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti

Ai fini dell'analisi di materialità, sono stati presi in considerazione i temi potenzialmente rilevanti dell'esercizio precedente. In particolare, i temi sono ricondotti a **4 macro ambiti** come di seguito rappresentato.

4 MACRO-AMBITI	
<b>LA RELAZIONE CON I CLIENTI E LE COMUNITÀ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità nella relazione con il Cliente;</li> <li>• Digitalizzazione e sicurezza informatica;</li> <li>• Sostegno alle Persone e ai territori;</li> <li>• Supporto alla comunità.</li> </ul>
<b>L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanza Sostenibile;</li> <li>• Impatti ambientali diretti.</li> </ul>
<b>LE POLITICHE PER IL PERSONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutela delle risorse umane;</li> <li>• Sviluppo delle risorse umane;</li> <li>• Diversity.</li> </ul>
<b>DIRITTI UMANI &amp; CONTRASTO ALLA CORRUZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione responsabile della catena di fornitura;</li> <li>• Integrità nella condotta aziendale e lotta alla corruzione.</li> </ul>

### Prioritizzazione dei temi potenzialmente rilevanti

In linea con i riferimenti metodologici sopra citati, per prioritizzare i temi potenzialmente rilevanti e identificare quelli da trattare all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria, nel corso del 2020 sono state effettuate attività di coinvolgimento e ascolto di interlocutori chiave. Nel rispetto delle misure per il contenimento della Pandemia l'attività di stakeholder engagement per il 2020 è stata svolta interamente attraverso questionari.

Nel dettaglio sono stati ascoltati stakeholder interni ed esterni attraverso le seguenti modalità:

- erogazione di una survey rivolta ai 12 membri del Comitato Direttivo con un tasso di risposta dell'83%, al fine di definire la rilevanza dal punto di vista interno dei temi potenzialmente rilevanti;
- erogazione di una survey destinata ai principali stakeholder del Gruppo Montepaschi (in particolare: Clienti, dipendenti, istituzioni, associazioni di categoria, rappresentanti del mondo accademico, fornitori, rappresentanti dei media) al fine di determinare la rilevanza dal punto di vista esterno dei temi potenzialmente rilevanti.

Nel corso del 2021, alla luce del processo di definizione della nuova strategia di Sostenibilità, avviata con la riorganizzazione della Governance e dell'evoluzione del contesto di Sostenibilità, si è ritenuto opportuno aggiornare la prioritizzazione dei temi rispettivamente per quanto riguarda:

- la dimensione di rilevanza per il Gruppo Montepaschi "impatto sulle strategie" (asse x matrice di materialità)
- la dimensione esterna "rilevanza per gli stakeholder" (asse y matrice di materialità)

In particolare, per quanto riguarda la dimensione di rilevanza per il Gruppo Montepaschi si è proceduto con l'analisi della documentazione strategica in materia di Sostenibilità del Gruppo Montepaschi e integrazione delle nuove evidenze. Nel dettaglio, l'analisi della documentazione ha permesso di identificare alcune tematiche che sono state oggetto di un incremento della rilevanza strategica nel corso dell'ultima annualità.

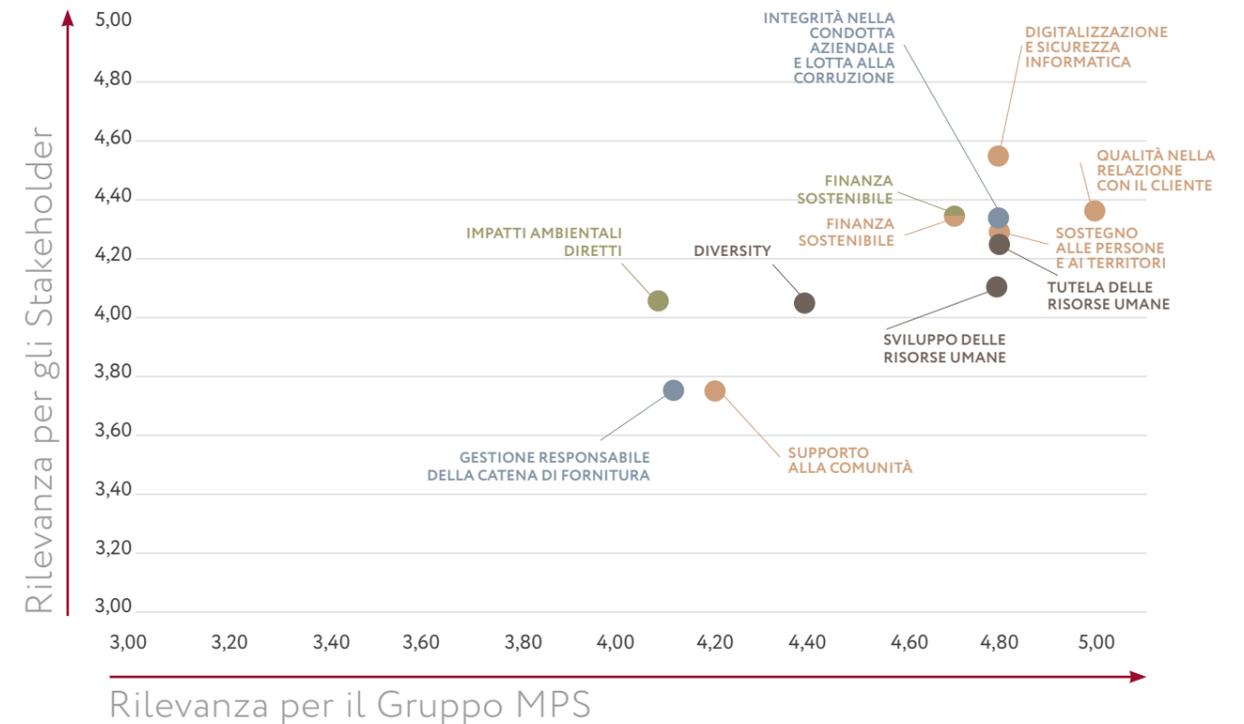
Analogamente, per quanto riguarda la dimensione di rilevanza esterna, si è proceduto con l'analisi dell'evoluzione normativa italiana ed internazionale di Sostenibilità e integrazione delle nuove evidenze. Anche in questo caso l'analisi della documentazione ha permesso di identificare alcune tematiche che sono state oggetto di un incremento della rilevanza nel corso dell'ultima annualità.



## 5.2 Matrice di materialità

Le attività di prioritizzazione sono state portate a sintesi, al fine di determinare la rilevanza complessiva dei temi analizzati e di identificare, così, quelli più rilevanti da considerare all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria.

Tutti i temi potenzialmente rilevanti sono emersi come "materiali" (ossia presentano un punteggio nel range di materialità 3 - 5).



#### LEGENDA

- Relazione con i Clienti e le comunità
- L'impegno per l'ambiente
- Le politiche per il personale
- Diritti umani & "contrasto alla corruzione"

# 5.3 Il contributo del Gruppo MPS per l'Agenda 2030

Con l'obiettivo di analizzare il contributo che il Gruppo può dare per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, è stato utilizzato l'**SDG Compass** ([www.sdgcompass.org](http://www.sdgcompass.org)), sviluppato da UN Global Compact, GRI e World Business Council for Sustainable Development.

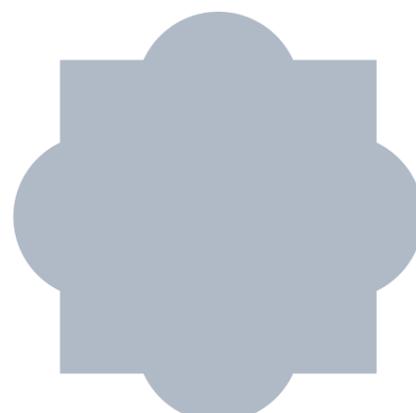
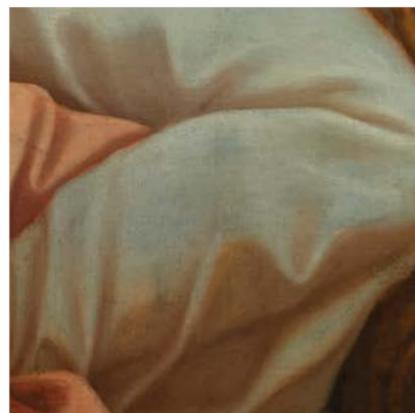
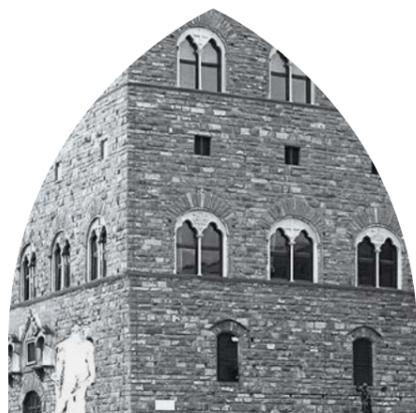
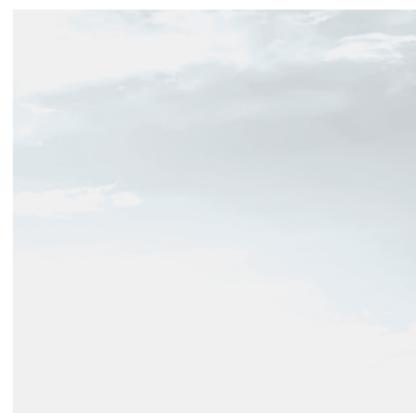
Gli SDGs così individuati sono stati collegati ai temi di Sostenibilità più rilevanti per il Gruppo MPS e per i propri stakeholder e sono stati selezionati **8 Sustainable Development Goals per il raggiungimento dei quali il Gruppo si impegna in modo prioritario a contribuire.**

SDGs	Temi materiali	Principali iniziative del Gruppo MPS
 <p><b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> <p>Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento per tutti</p>	<p>Sviluppo delle risorse umane</p> <p>Supporto alla comunità</p>	<p><b>SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE (Target 4.3)</b> Il Gruppo MPS garantisce un'adeguata e trasversale formazione al fine di promuovere opportunità di apprendimento durante ciascuna fase della vita in Azienda. La formazione viene svolta attraverso la piattaforma <b>MPS Academy</b>, accessibile da parte di tutto il personale del Gruppo. Nel corso del 2021, sono state <b>oltre 47 le ore medie di formazione</b> erogate per dipendente. Per quanto riguarda in particolare la <b>formazione in materia di Sostenibilità</b> dal 2019 il Gruppo ha avviato progetti di formazione con l'obiettivo di diffondere consapevolezza riguardo le tematiche ESG e calarle nelle attività del Gruppo.</p> <p><b>EDUCAZIONE FINANZIARIA (Target 4.4)</b> In continuità con gli esercizi precedenti, anche nel 2021 sono state inoltre svolte attività di <b>educazione finanziaria</b> rivolte agli studenti con <b>MPS Orienta</b> mentre, tramite la rete commerciale, sono stati organizzati incontri info-formativi, ciclo di webinar interattivi e rubriche di sensibilizzazione dedicati alla clientela.</p>
 <p><b>5</b> PARITÀ DI GENERE</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p>	<p>Diversity</p>	<p><b>DIVERSITY &amp; INCLUSION (Target 5.5)</b> Il Gruppo MPS ha realizzato un <b>programma triennale dedicato a Diversity &amp; Inclusion (D&amp;I)</b>, con l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· favorire un clima che legittimi l'espressione delle differenze, con azioni di supporto e valorizzazione delle Persone</li> <li>· diffondere consapevolezza e cultura sui temi della diversità in ottica inclusiva.</li> </ul> <p>Tra le principali attività portate avanti finora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Il <b>Progetto Management Plurale</b>, ampliato nel 2021 coinvolgendo i manager delle strutture di rete e dei centri specialistici;</li> <li>· Il programma <b>Women Leadership Program</b>, proseguito in modalità online nel 2021, che ha visto coinvolte 203 donne manager di tutte le Business Line;</li> <li>· L'<b>adesione alla Carta delle donne in banca</b> promossa dall'ABI;</li> <li>· L'<b>adesione al Manifesto per l'occupazione femminile di Valore D</b>;</li> <li>· Il Progetto sulle <b>"generazioni"</b> con l'esigenza di focalizzare l'attenzione sulla popolazione over 50 in ottica di valorizzazione ed engagement;</li> <li>· L'erogazione del corso sulla <b>prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro</b> rivolto a tutto il personale.</li> </ul>

SDGs	Temi materiali	Principali iniziative del Gruppo MPS
 <p><b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> <p>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti</p>	<p>Supporto alla comunità</p> <p>Tutela delle risorse umane</p>	<p><b>TUTELA DELLA RISORSE UMANE (Target 8.5 e 8.8)</b> La tutela della salute dei colleghi, la salvaguardia delle situazioni di fragilità e l'impegno a garantire l'operatività sono stati il filo conduttore delle attività anche per il 2021. Il <b>lavoro agile</b> ha continuato a rappresentare un efficace e fondamentale strumento per combinare le esigenze di tutela della salute delle Persone, la continuità operativa e la conciliazione vita/lavoro. È stato avviato un <b>Gruppo di Lavoro interfunzionale</b> con l'obiettivo di monitorare l'evoluzione normativa e declinare le soluzioni più opportune anche in ottica post emergenziale e di sviluppo del Welfare interno. Le attività tipiche delle funzioni CHCO (Chief Human Capital Officer) – formazione, gestione, relazioni industriali, selezione, sviluppo, welfare - sono proseguite con regolarità anche grazie al ricorso e all'evoluzione degli <b>strumenti digitali</b>.</p> <p><b>SUPPORTO ALLA COMUNITÀ – OCCUPAZIONE GIOVANILE (Target 8.6)</b> Le iniziative del programma MPS Orienta sono dedicate all'orientamento professionale, allo sviluppo di competenze trasversali, al <b>supporto dei giovani nella ricerca del lavoro</b> e, in generale, ai rapporti con scuole e università. Le principali iniziative mirano a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· sviluppare collaborazioni con università e scuole di specializzazione per rafforzare il legame tra mondo accademico e mondo del lavoro e renderlo più stabile e strutturato. In tale contesto si collocano l'attivazione di tirocini (curricolari e non curricolari), le attività di co-teaching e di cooperazione mirata, la partecipazione a eventi di orientamento professionale, l'elaborazione di tesi di laurea in azienda;</li> <li>· promuovere progetti di formazione, orientamento e educazione finanziaria con scuole primarie, medie e superiori.</li> </ul>
 <p><b>9</b> IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> <p>Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'innovazione e una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p>	<p>Sostegno alle Persone e ai territori</p> <p>Finanza sostenibile</p> <p>Qualità nella relazione con i Clienti</p> <p>Digitalizzazione e sicurezza informatica</p>	<p><b>LA RELAZIONE CON I CLIENTI E LA COMUNITÀ (Target 9.3)</b> Nell'ambito del proprio rapporto con i Clienti e il territorio e in risposta alle evoluzioni del contesto esterno, il Gruppo MPS ha intrapreso iniziative volte a supportare la ripresa delle economie locali in coerenza con quanto previsto dal <b>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)</b>. Tra le principali iniziative messe in campo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La <b>sospensione</b> di rate di finanziamenti e mutui (privati e aziende), anche in applicazione al Decreto Ministeriale "Cura Italia" e al Decreto Sostegni;</li> <li>· Il lancio del <b>Road Show "Viaggio nell'Italia del PNRR e della transizione. Un'occasione di crescita per le imprese del territorio"</b>, ovvero incontri rivolti a medie, piccole e microimprese finalizzati a spiegare i benefici e le opportunità che si profileranno dai bandi;</li> <li>· Il rilascio di <b>specifiche iniziative commerciali</b> (es. Superbonus 2.0, Agri Green, Facile 4.0, Turismo);</li> <li>· Iniziative di <b>factoring e leasing</b> con attenzione ad attività con impatto positivo in termini sostenibili;</li> <li>· La <b>cessione del credito d'imposta</b> previsto dal Decreto Rilancio per il <b>Superbonus 110%</b>, ma anche gli altri <b>bonus "edilizi"</b> quali <b>Ecobonus, Sismabonus</b>, recupero del patrimonio edilizio, recupero o restauro delle facciate;</li> <li>· L'<b>adesione a protocolli, prodotti e plafond</b>, con l'obiettivo di perseguire il sostegno alle Persone e ai territori;</li> <li>· L'offerta di <b>linee di finanziamento</b> destinate a particolari <b>target di Clienti e/o specifiche finalità</b>, quali il <b>Finanziamento Resto Al Sud</b>, o i <b>Finanziamenti Agevolati Plafond Eventi Calamitosi</b>.</li> <li>· L'attività di <b>Microcredito di Solidarietà S.p.A.</b>, costituita nel 2006 con l'obiettivo di fronteggiare necessità finanziarie di privati e famiglie con difficoltà.</li> </ul>
 <p><b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> <p>Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili</p>	<p>Supporto alla comunità</p>	<p><b>SUPPORTO ALLA COMUNITÀ – CULTURA DEL TERRITORIO (Target 11.4)</b> Nel 2021, nonostante il perdurare della pandemia da COVID-19, il Gruppo MPS ha portato avanti il suo <b>impegno storico</b> nei confronti delle <b>comunità e dei territori</b> anche sfruttando le leve e le opportunità offerte dalla digitalizzazione nel rapporto con i propri stakeholder. Tra le attività principali realizzate a supporto della diffusione della <b>cultura del territorio</b> si registrano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La <b>sponsorizzazione</b> di "Mars in divenire – Spazio all'arte", <b>progetto di rigenerazione urbana</b> organizzato dal Comune di Colle Val d'Elsa nel giugno 2021;</li> <li>· Il progetto in collaborazione con il Comune di Siena per le luminarie del centro storico di Siena per la <b>celebrazione dei 700 anni dalla morte di Dante Alighieri</b>;</li> <li>· La riconferma della <b>sponsorizzazione</b> e sostegno ai progetti espositivi dell'Associazione MUSE, tra cui la mostra "<b>Henry Moore. The sculptor's drawing</b>".</li> </ul>

SDGs	Temati materiali	Principali iniziative del Gruppo MPS
 <p>Lotta contro il cambiamento climatico</p>	<p><b>Impatti ambientali diretti</b></p> <p><b>Finanza sostenibile</b></p>	<p><b>L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE (Target 13.1 e 13.2)</b>                      Il Gruppo MPS ha aderito a inizio 2022 alla <b>Net-Zero Banking Alliance (NZBA)</b>, l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite che ha l'obiettivo di accelerare la transizione sostenibile dell'economia reale globale all'obiettivo di emissioni zero (net-zero) entro il 2050.                      L'adesione si innesca nella tradizione del Gruppo di contributo al tema della Sostenibilità ambientale. Sin dal 2003 Banca MPS ha ritenuto opportuno adottare un <b>Sistema di Gestione Ambientale</b> conforme alla norma UNI EN ISO 14001 e appositamente certificato.                      Tra le principali iniziative in materia ambientale e climatica del 2021 si registrano:                      - La <b>classificazione delle proprie esposizioni</b> secondo quanto previsto dal Regolamento sulla Tassonomia Ue, per identificare la quota di esposizioni ammissibili che contribuiscono a obiettivi di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico;                      - L'<b>integrazione dei rischi climatici e ambientali</b> nel sistema di gestione dei rischi e nelle politiche creditizie secondo quanto previsto dalle linee guida della BCE;                      - La <b>compensazione</b> tramite <b>carbon offset</b> del consumo di <b>gas naturale</b>, finalizzato al raggiungimento graduale dell'obiettivo del 60% di compensazione della CO<sub>2</sub> emessa nel 2025;                      - L'avanzamento del progetto di realizzazione di una <b>Piattaforma Energy Management di Rete</b>, al fine di migliorare il monitoraggio dei consumi energetici e dei parametri ambientali;                      - Interventi per l'<b>efficienza energetica degli impianti tecnici</b> nelle filiali del Gruppo.</p>
 <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, rendere disponibile l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficaci, responsabili e inclusivi a tutti i livelli</p>	<p><b>Diritti umani e contrasto alla corruzione</b></p>	<p><b>DIRITTI UMANI E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE (Target 16.5)</b>                      Il modello e l'assetto organizzativo del Gruppo MPS prevedono che tutte le strutture aziendali abbiano la responsabilità di improntare i comportamenti a principi di eticità e cultura del rischio, favorire una cultura aziendale basata su etica, responsabilità e legalità, nel rispetto del <b>Codice Etico</b>.                      In materia di <b>compliance normativa e lotta alla corruzione</b>, il Gruppo pone in essere tutte le attività necessarie per mantenere standard elevati di Governance, Integrity &amp; Compliance. In particolare, MPS si è dotata di un modello di prevenzione ai sensi del <b>D. Lgs. 231/01</b> per tutte le aziende del Gruppo e realizza corsi di formazione in materia di 231 costantemente accessibili tramite la intranet alla totalità della popolazione aziendale.</p>

SDGs	Temati materiali	Principali iniziative del Gruppo MPS
 <p>Rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p>	<p><b>Tutti</b></p>	<p><b>PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI (Target 17.14)</b>                      Il Gruppo ha aderito alle seguenti associazioni e programmi nazionali e internazionali con l'obiettivo di favorire l'integrazione della Sostenibilità in tutte le aree di business della banca, al fine di creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.</p> <p><b>UN GLOBAL COMPACT</b>                      In virtù dei valori condivisi, il Gruppo sostiene dal 2002 il Global Compact delle Nazioni Unite che, con l'adesione ai suoi 10 principi promuove la crescita sostenibile nell'interesse di tutti gli stakeholder.</p> <p><b>UNEP FINANCE INITIATIVE</b>                      Programma Ambientale delle Nazioni Unite che promuove un'economia globale sostenibile, rispettosa dei diritti umani, del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione.</p> <p><b>PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE BANKING - UNEP FI</b>                      Banca Monte dei Paschi di Siena aderisce ai Principles for Responsible Banking della Finance Initiative dell'UNEP United Nation Environment Program. Il programma promuove lo sviluppo di un settore bancario sostenibile allineandolo agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e a quelli dell'accordo di Parigi sul clima del 2015, favorendo l'integrazione della Sostenibilità in tutte le aree di business delle banche al fine di creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.</p> <p><b>NET-ZERO BANKING ALLIANCE</b>                      Iniziativa UNEP-FI per l'abbattimento delle emissioni di CO<sub>2</sub>. È l'alleanza mondiale delle banche sul clima che promuove il raggiungimento dell'obiettivo di azzeramento delle emissioni nocive nette entro il 2050. Banca MPS ha aderito a gennaio 2022.</p> <p><b>VALORE D</b>                      Il Gruppo dal 2015 aderisce a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese. Nel 2017 ha sottoscritto il Manifesto per l'Occupazione Femminile un documento programmatico in 9 punti che ha l'obiettivo di valorizzare il talento femminile nelle aziende.</p> <p><b>CARTA DELLE DONNE IN BANCA</b>                      Il Gruppo ha sottoscritto la Carta "Donne in banca: valorizzare la diversità di genere" promossa dall'ABI, per favorire l'inclusione e le pari opportunità.</p> <p><b>G20 EMPOWER (Empowerment and Progression of Women's Economic Representation)</b>                      Il G20 Empower, l'alleanza internazionale che riunisce i rappresentanti del settore privato e le controparti governative con l'obiettivo di promuovere la leadership femminile.</p>



# 6

## DIRITTI UMANI E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

*Il pilastro "Diritti umani e contrasto alla corruzione" illustrato in questo capitolo rappresenta l'impegno del Gruppo Montepaschi nei confronti di tematiche quali l'integrità nella condotta aziendale al fine di garantire aderenza e rispetto ai valori aziendali, la lotta alla corruzione, l'implementazione di sistemi di controllo efficaci e la particolare attenzione posta nei confronti della gestione di tutta la catena di fornitura.*

## 6.1 Integrità nella condotta aziendale e lotta alla corruzione

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 |

Il modello e l'assetto organizzativo del Gruppo Montepaschi prevedono che tutte le strutture aziendali abbiano la responsabilità di improntare i comportamenti a principi di eticità e cultura del rischio, favorire una cultura aziendale basata su etica, responsabilità e legalità, nel rispetto del Codice Etico del Gruppo Montepaschi.

Si riportano di seguito i principali processi, secondo la tassonomia adottata di Gruppo, collegati ai reati di corruzione, traffico di influenze illecite, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità:

- Gestione carte di credito, debito e prepagate
- Presidio rapporto con il Cliente
- Gestione stragiudiziale contestazioni clientela
- Concessione e revisione del credito
- Gestione Risorse Umane
- Piattaforma logistica
- Gestione progetti e manutenzioni immobiliari
- Gestione del patrimonio immobiliare
- Presidio rapporti con Autorità di Vigilanza per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo
- Sviluppo Azioni Commerciali
- Sviluppo e Gestione Convenzioni E Iniziative Con Organismi Di Garanzia Collettiva di Provvisa e Finanza Agevolata
- Incasso tributi (F24)
- Gestione condizioni
- Gestione strategica partecipazioni e operazioni straordinarie
- Gestione Reclami e Ricorsi ABF e ACF
- Gestione operazioni di Ristrutturazione Finanziaria

- Gestione relazioni esterne
- Selezione Risorse Umane
- Gestione Servizio Tesoreria e Cassa Enti
- Gestione Servizio Tesoreria e Cassa Enti in accentrato
- Gestione Crediti a Contenzioso
- Gestione Mutui
- Sviluppo Risorse Umane
- Gestione della Spesa
- Gestione segretariale
- Gestione indagini a carico della Banca o della clientela
- Presidio rapporti con autorità di vigilanza
- Assistenza giudiziale
- Gestione del contenzioso fiscale
- Gestione rimborsi/recuperi
- Gestione Archivio Storico, Patrimonio Artistico ed Editoria
- Gestione Sponsorizzazioni, Raccolte Fondi

La cultura del rischio e della legalità è diffusa ed estesa a tutti i livelli della struttura organizzativa e, in tal senso, l'adozione del Modello 231, del nuovo Codice Etico di Gruppo, della Policy Anticorruzione e del sistema di segnalazioni interne (whistleblowing) sono validi strumenti di sensibilizzazione per la prevenzione del reato di corruzione.

Il coordinamento e l'omogeneità delle attività finalizzate alla lotta alla corruzione sono garantiti a livello di Gruppo dal "Modello di Compliance accentrato", che, a seguito del riassetto organizzativo intercorso nel 2019, ha previsto un ampliamento del perimetro di presidio attribuito alla Funzione Compliance. La programmazione delle attività di Compliance per l'anno 2022, come già per il passato esercizio, è stata guidata da un approccio "risk-

based", in considerazione dei livelli di rischiosità inerente e residua, associati a ciascun ambito normativo alla data del 31/12/2020, agli adempimenti derivanti da obblighi normativi esistenti e previsti per il 2021 e all'esistenza di rilievi da parte dell'Audit e/o delle Autorità di Vigilanza.

Inoltre, la pianificazione è stata elaborata considerando il protrarsi per tutto l'esercizio 2021 della situazione emergenziale legata alla pandemia di COVID-19, con conseguente ricorso al lavoro agile per tutte le risorse della Direzione Generale. In tale contesto emergenziale le attività di monitoraggio o di controllo a distanza saranno privilegiate rispetto alle tradizionali modalità operative.

Il "modello accentrato" di compliance adottato dalla Banca prevede il presidio diretto della Funzione Compliance su tutte le aree normative rientranti nel perimetro di attività della Capogruppo e delle Società controllate italiane del Gruppo sottoposte a Vigilanza, compreso il Consorzio Operativo di Gruppo, e l'erogazione a queste ultime dei servizi afferenti al presidio della conformità alle norme, con metodologie e modalità in linea con le prescrizioni dell'Autorità di Vigilanza e sulla base delle linee guida e dei principi stabiliti dalla Capogruppo in materia di Sistema dei Controlli Interni e di outsourcing di funzioni aziendali di controllo.

Il dettaglio delle responsabilità del presidio del rischio di non conformità su ciascuna area normativa applicabile alla Banca (e al Gruppo) è univocamente identificato nella cartografia regolamentare di Gruppo (cd. *Rule Map*); quest'ultima allinea le tassonomie di tutte le società del Gruppo, articolando le leggi e le disposizioni di vigilanza in "aree normative" e "ambiti normativi". La tassonomia ricomprende tutte le norme esterne – che impattano sulle attività aziendali svolte dalle società del Gruppo – di cui la Direzione Compliance presidia la conformità, sulla base del processo definito e regolamentato dalle normative aziendali vigenti. Per ogni area e ambito normativo è valutata applicabilità e rilevanza.

### 6.1.1 Il Modello 231

GRI 102-16 | GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

Il Gruppo Montepaschi considera la cultura della legalità un valore da diffondere al proprio interno e ritiene che l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello 231") costituisca un valido strumento di sensibilizzazione affinché, nell'espletamento delle proprie attività, siano seguiti comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle Persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche "Decreto").

Scopo dei Modelli 231, adottati dalla Banca e da ciascuna Società del Gruppo Montepaschi, è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed ex-post) per mitigare il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del citato Decreto, mediante l'individuazione delle attività a rischio e la periodica valutazione dei presidi di mitigazione. I principi definiti nei Modelli 231 delle Società del Gruppo sono finalizzati, da un lato, a determinare la piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un'attività illecita fortemente condannata dalle Società del Gruppo e contraria ai loro interessi (anche quando apparentemente queste sembrerebbero trarne un vantaggio); dall'altro, tramite un monitoraggio costante delle attività a rischio, a consentire a ciascuna Società del Gruppo di prevenire o di reagire tempestivamente alla commissione (o tentativo di commissione) del reato stesso, disponendo, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti degli autori e segnalando, ove previsto, l'illecito all'Autorità Giudiziaria e Amministrativa. I Modelli 231 del Gruppo prevedono altresì specifici presidi normativi, organizzativi e di controllo volti a prevenire il rischio di corruzione. Tali modelli sono predisposti mediante la metodologia del "risk self assessment 231", con il quale viene valutata l'adeguatezza e l'efficacia dei presidi adottati per

la mitigazione dei rischi e dei controlli per ogni attività in cui possa concretizzarsi il rischio di corruzione (cfr. *infra*).

I Modelli 231 del Gruppo sono aggiornati periodicamente oppure al verificarsi di taluni eventi, quali:

1. la rilevazione della non idoneità del modello medesimo a prevenire i reati ex D. Lgs. n. 231/2001,
2. l'apporto di modifiche rilevanti alla struttura organizzativa o ai processi aziendali,
3. l'inserimento di nuovi reati presupposto nell'ambito di applicazione del Decreto.

Anche la Funzione Internal Audit nel corso del 2021, nell'ambito della pianificazione annuale ovvero su richiesta dell'ODV 231, ha svolto attività di audit con focus specifici sul rispetto del D.lgs. 231/01 e del Modello 231 di cui si è dotata la Banca.

I Modelli 231 delle Società del Gruppo si compongono di una "parte generale" e di una "parte speciale".

La parte generale include:

- **la Direttiva di Gruppo** per la prevenzione dei rischi ex D. Lgs. n. 231/2001, che contiene i principi generali e le Linee Guida di condotta per organi sociali, soggetti apicali, dipendenti, consulenti finanziari e collaboratori esterni, finalizzate a perseguire la massima correttezza nei comportamenti aziendali; la Direttiva è pubblicata sul sito istituzionale [www.gruppomp.it/corporate-governance/modello-governance.html](http://www.gruppomp.it/corporate-governance/modello-governance.html) ed è stata recepita dai Consigli di Amministrazione delle Società controllate del Gruppo;
- **Protocolli di Controllo** ex art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, che esplicitano, per ogni unità organizzativa aziendale, i reati presupposto teoricamente perpetrabili per le attività di competenza e i presidi normativi e di controllo adottati per mitigare i rischi;

- **Codice Etico del Gruppo Montepaschi**, pubblicato sul sito [www.gruppomp.it/corporate-governance/modello-governance.html](http://www.gruppomp.it/corporate-governance/modello-governance.html) e sui siti istituzionale di ciascuna Società del Gruppo, che enuncia i principi, i valori e le norme di comportamento che il Gruppo si impegna a seguire in ogni attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con il mercato e gli *stakeholder* e nei confronti dell'ambiente. Il Codice Etico è un elemento essenziale del Modello 231 in quanto lo integra sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori, dei principi e delle regole di comportamento. I Consigli di Amministrazione delle Società controllate del Gruppo Montepaschi hanno recepito la versione vigente del Codice;

- **Documento di Regole Anticorruzione**, che descrive i principi e le regole di comportamento a cui tutto il personale del Gruppo Montepaschi è tenuto ad uniformarsi al fine di prevenire potenziali eventi corruttivi, prevedendo specifiche procedure di gestione dell'esercizio dei poteri di firma, del ciclo passivo, della spesa e dei rapporti con i fornitori. Il documento normativo è stato recepito dai Consigli di Amministrazione delle Società controllate del Gruppo.

Inoltre, i Modelli 231 delle Società del Gruppo definiscono sistemi aziendali conformi alla disciplina del D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e allo standard internazionale UNI EN ISO45001 e prevedono un Sistema di Gestione Ambientale costituito, a livello di Capogruppo, sulla base dei criteri definiti dallo standard internazionale ISO 14001.

In conformità alle disposizioni del Decreto, ciascuna Società del Gruppo ha:

- costituito un proprio Organismo di Vigilanza 231 (di seguito anche "OdV 231") cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e

sull'osservanza dei Modelli;

- previsto flussi informativi, periodici e ad evento, indirizzati dalle funzioni aziendali agli OdV 231 del Gruppo;
- introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- predisposto Protocolli di Controllo redatti per ciascuna struttura organizzativa aziendale.

Gli OdV 231 sono, inoltre, destinatari delle segnalazioni – indirizzate sia dal personale delle Società del Gruppo che da soggetti esterni (ad es. fornitori) – di violazioni dei Modelli 231 e del Codice Etico, nonché di segnalazioni tramite i canali aziendali di *whistleblowing* che abbiano potenziale rilievo in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Nell'esercizio delle loro funzioni, gli OdV 231 improntano la propria azione ai principi di indipendenza, autonomia e continuità; sono dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ivi compreso il potere di chiedere e di acquisire informazioni da ogni livello e settore operativo delle Società del Gruppo, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali.

Nell'adempimento dei propri compiti, l'OdV 231 di ciascuna Società del Gruppo, in particolare:

- valuta l'adeguatezza del Modello, ossia la sua sostanziale capacità di prevenire i comportamenti non conformi alla normativa;
- vigila sull'effettività e l'efficacia del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti aziendali e i principi del Modello stesso, e segnala al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale le violazioni delle previsioni in esso contenute;
- analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, in particolare con specifico riferimento ai mutamenti organizzativi e alle fattispecie di rischio di nuova insorgenza;
- cura l'aggiornamento del Modello, presentando proposte di adeguamento al Consiglio d'Amministrazione e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate;

- promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale, pianifica e monitora la relativa attività formativa a seguito di modifiche e/o integrazioni significative del Modello adottato;
- predispone, con periodicità annuale, un programma delle attività di verifica da svolgere avvalendosi del supporto delle funzioni di controllo interno, informandone il Consiglio di Amministrazione della Società e il Collegio Sindacale;
- almeno semestralmente, riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in tempo utile per l'esame della documentazione in occasione dell'approvazione del bilancio e della relazione finanziaria semestrale.

I Consigli di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo attribuiscono annualmente a ciascun OdV 231 la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie per l'acquisizione dei servizi e delle consulenze utili all'assolvimento dei propri compiti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D.lgs. n. 231/2001 l'OdV 231 è destinatario degli obblighi di informazione, definiti nei Modelli 231, con particolare riguardo alla segnalazione di notizie relative alla commissione (o tentativo di commissione) dei reati nell'interesse o a vantaggio della Società indicati nel Decreto stesso, oltre che alle eventuali violazioni delle regole di condotta previste dai Modelli 231. Al fine di tutelarne la piena autonomia e la riservatezza, la segnalazione può essere effettuata direttamente all'OdV 231: ciascun dipendente, responsabile delle funzioni aziendali, gli organi societari ma anche soggetti esterni (vale a dire collaboratori autonomi o parasubordinati, professionisti, consulenti, agenti, fornitori e altre figure analoghe che operano con le società del Gruppo) può effettuare una segnalazione scritta, non anonima, ma a cui è garantita massima riservatezza, all'OdV 231.

Il contatto con l'OdV 231 può avvenire, secondo principi di autonomia e riservatezza, tramite l'invio di lettera per posta (all'indirizzo: Organismo di

Vigilanza 231/2001, Banca Monte dei Paschi di Siena SpA, piazza Salimbeni 3, 53100 Siena; oppure all'indirizzo riferibile alla sede legale della Società del Gruppo cui la segnalazione di violazione si riferisce, reperibile sul sito istituzionale della Società medesima), sia attraverso un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica (organismovigilanza.231-2001@mps.it; oppure all'indirizzo e-mail riferibile alla Società del Gruppo cui la segnalazione di violazione si riferisce, reperibile sul sito istituzionale della Società medesima) appositamente predisposta e riservata all'OdV 231. La riservatezza della segnalazione è garantita dall'accesso ad essa limitato solamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ovvero al personale dipendente e non, da esso espressamente autorizzato.

Oltre a quanto previsto nel paragrafo precedente, in conformità alle leggi vigenti e ai dettami degli Organismi di Vigilanza 231, il Gruppo Montepaschi si è dotato di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (*whistleblowing*). Il personale del Gruppo Montepaschi, attraverso uno specifico applicativo dedicato a cui accede dal portale Intranet aziendale, in via autonoma e riservata, può effettuare segnalazioni in relazione a circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa, delle quali sospetta o è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni. Gli OdV 231 delle Società del Gruppo sono informati in merito alle segnalazioni potenzialmente rilevanti in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

La riservatezza della segnalazione è garantita dall'accesso ad essa limitato solamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza 231 ovvero al personale dipendente e non, da esso espressamente autorizzato.

L'OdV 231 della Banca svolge, inoltre, la funzione di indirizzo per la realizzazione e l'aggiornamento dei Modelli delle Società del Gruppo Montepaschi e di coordinamento dei relativi Organismi di Vigilanza. Nel corso dell'anno, l'OdV 231 della

Capogruppo ha ricevuto, da parte degli Organismi di Vigilanza 231 delle Società del Gruppo le informative periodiche in merito alle attività di controllo svolte relativamente all'osservanza e all'adeguatezza dei relativi Modelli 231.

Nel corso del 2021 si sono svolte le attività di aggiornamento del Modello 231 di Banca MPS, finalizzate al recepimento delle modifiche degli assetti organizzativi della Banca e delle novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti intervenute a seguito dell'approvazione del vigente Modello 231.

Le attività di revisione del Modello 231 hanno comportato:

- l'aggiornamento del "catalogo dei rischi 231", in cui sono individuati i rischi di non conformità connessi alla disciplina del Decreto;
- la mappatura dei processi aziendali a rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- lo svolgimento di un "risk self assessment 231", tramite il quale le unità organizzative della Banca hanno valutato la probabilità di accadimento dei reati mappati sulle attività di competenza e l'efficacia dei presidi normativi e di controllo a mitigazione dei rischi 231;
- l'aggiornamento dei documenti che costituiscono la "parte generale" del Modello 231;
- la predisposizione dei Protocolli di Controllo ("parte speciale" del Modello 231) sulla base dell'attuale assetto organizzativo della Banca.

L'attività di *risk self assessment* 231 ha consentito di individuare taluni ambiti di rafforzamento dei presidi normativi e di controllo relativi ai processi aziendali nello svolgimento dei quali possono essere commessi reati 231. A tal riguardo, sono stati previsti idonei interventi di mitigazione, la cui implementazione sarà sottoposta al monitoraggio della Funzione Compliance.

Gli esiti del *risk self assessment* e l'aggiornamento della parte generale e della parte speciale del Modello 231 sono stati condivisi con l'OdV 231 della Banca. Sono in corso le verifiche dell'Organismo in merito all'efficacia preventiva

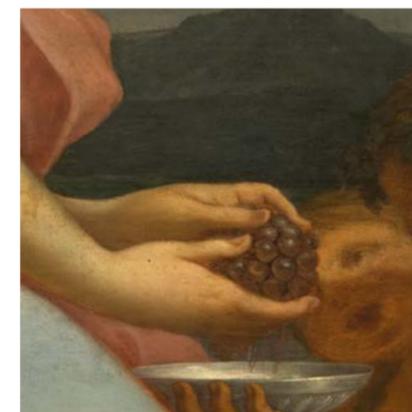
del Modello 231 aggiornato, ad esito delle quali sarà formulata una proposta di delibera per il Consiglio d'Amministrazione, cui compete la responsabilità di approvare il modello di organizzazione, gestione e controllo della Banca.

Nel corso del 2021 gli OdV 231 delle Società del Gruppo hanno monitorato, con il supporto delle funzioni aziendali di controllo e di *business* competenti, le attività e gli eventi rilevanti in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Su richiesta degli OdV 231 del Gruppo, coordinati dall'OdV 231 della Capogruppo bancaria, sono state pianificate le attività di aggiornamento dei Modelli 231 delle Società controllate, che saranno completate nel corso del 2022.

In merito alla formazione sui rischi connessi alla commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. n. 231/2001 – necessaria per rendere efficaci i Modelli 231 – la Funzione Compliance ha svolto monitoraggi periodici sulla fruizione dei corsi da parte del personale della Banca e del Gruppo.

Le Funzioni Compliance e Formazione, inoltre, hanno contribuito all'aggiornamento di un corso di formazione *online*, al fine di diffondere tra i dipendenti la conoscenza delle novità normative (in tema di nuovi reati rilevanti ai fini del Decreto) e aziendali (caratteristiche dei Modelli 231 del Gruppo e Linee Guida di Condotta). Il corso prevede il superamento di un test di apprendimento finale.

Nel corso del 2021 è stata effettuata una specifica attività formativa sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti e sul Modello 231 di Banca MPS indirizzata ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza 231 della Banca. All'evento formativo hanno partecipato altresì gli esponenti delle Funzioni Compliance e Audit.



## Codice etico

Il Codice Etico del Gruppo Montepaschi contiene i principi, gli indirizzi e le regole di comportamento che il Gruppo si impegna a seguire in ogni attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con il mercato e gli *stakeholder* e nei confronti dell'ambiente, e rappresenta una componente essenziale della parte generale dei Modelli 231 delle Società del Gruppo.

Il Codice Etico definisce la "mission" del Gruppo Montepaschi, la cui attività è volta a creare valore per tutti gli interlocutori significativi, prevedendo un modello di sviluppo sostenibile e duraturo, garantendo la crescita dei propri Clienti e del territorio, contribuendo a una società più equa, offrendo pari opportunità e possibilità di crescita ai propri dipendenti.

Consapevole del proprio ruolo nella società, il Gruppo intende creare valore per:

- **i Clienti**

fornendo servizi bancari e finanziari di eccellenza, instaurando un rapporto di fiducia, consentendo l'accesso a credito e strumenti finanziari a imprese e privati;

- **gli azionisti e gli investitori**

nel breve e nel lungo periodo;

- **il territorio, l'ambiente e la comunità**

- **i dipendenti**

promuovendo lo sviluppo delle professionalità e la valorizzazione delle Persone.

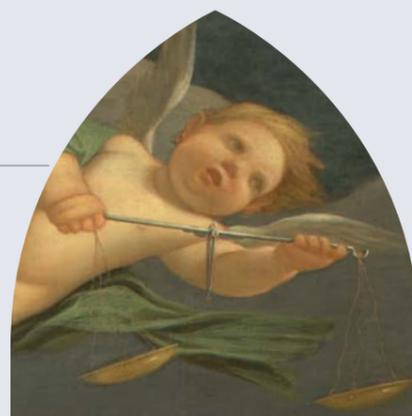
Nel corso del 2021, nell'ambito delle attività di aggiornamento del Modello 231 di Banca MPS, è stata avviata un'attività di revisione del Codice Etico, coordinata dalla Funzione Compliance.

L'aggiornamento del documento ha l'obiettivo di adeguarne i contenuti alle evoluzioni normative e, contestualmente, di migliorarne il grado di trasparenza e comprensibilità, rafforzando i valori aziendali della Sostenibilità, dell'inclusione e della tutela dell'ambiente.

- Le principali variazioni riguardano i principi concernenti il rispetto delle Persone, l'inclusione, la cultura del rischio nell'ambito della *corporate governance* per una gestione efficace e prudente delle Società del Gruppo, la centralità della clientela, le politiche di remunerazione e la disciplina delle operazioni con controparti operanti in "settori sensibili o controversi".

Il testo aggiornato del Codice Etico è stato sottoposto alle valutazioni dell'OdV 231 di Banca MPS e sarà pubblicato nel 2022, a seguito dell'approvazione dell'aggiornamento del Modello 231 da parte del Consiglio di Amministrazione.

È stato diffuso un corso di formazione destinato a tutti i dipendenti della Banca e delle Società del Gruppo, che prevede il superamento di un test di apprendimento finale. Il corso sarà aggiornato a seguito della pubblicazione della nuova versione del Codice Etico per recepirne e divulgarne i contenuti.



### 6.1.2 Policy anticorruzione

GRI 205-2 | GRI 205-3 |

Il Gruppo considera il rispetto delle leggi, dei regolamenti di settore e dei principi di etica e responsabilità sociale, condizione essenziale per il mantenimento e il miglioramento del valore aziendale.

In particolare, è impegnato a contrastare ogni forma di corruzione in adesione ai principi promossi dal Programma Global Compact delle Nazioni Unite e in coerente attuazione delle regole di condotta del Codice Etico del Gruppo.

Per rafforzare tale principio, la Banca ha emanato un documento di regole destinato a tutto il personale del Gruppo Montepaschi contenente le linee guida per la prevenzione di eventi corruttivi.

Tale documento costituisce il quadro di riferimento sulla prevenzione dei rischi di corruzione e si pone quale rafforzamento della politica anticorruzione già delineata e implementata nel corso del tempo dal Gruppo attraverso il Codice Etico, il Modello 231 e la previsione di specifiche procedure di gestione dell'esercizio dei poteri di firma, del ciclo passivo, della spesa e dei rapporti con i fornitori.

La prevenzione del reato di corruzione si basa sui seguenti principali presidi:

- tolleranza zero nei confronti di condotte o comportamenti corruttivi;
- tracciatura delle operazioni contabili: il Gruppo garantisce l'assenza di conti, fondi, beni o operazioni segrete o non registrate;
- monitoraggio degli eventi potenzialmente rischiosi.

Il Gruppo individua periodicamente le principali aree considerate "a rischio corruzione" connesse ad attività significativamente sensibili e, per le stesse, definisce processi strutturati, ovvero integra i processi esistenti con precise indicazioni "anticorruzione". Tali attività sono: conferimento di incarico a fornitori; *joint venture*, acquisizioni e cessioni di partecipazioni societarie; omaggi e

intrattenimenti; eventi e sponsorizzazioni; offerte di lavoro; erogazione del credito; gestione del ciclo passivo (spesa); consulenze; operazioni nelle quali la Banca è soggetto incaricato di pubblico servizio (finanza agevolata); contributi politici, liberalità, quote associative, *no profit*; gestione di servizi a carattere pubblicistico.

Il Gruppo si impegna inoltre a svolgere le seguenti attività:

- *risk self assessment* da sottoporre periodicamente alle Funzioni Aziendali per valutare la probabilità di accadimento dei rischi e l'efficacia dei relativi presidi normativi e di controllo adottati a loro mitigazione;
- piano di formazione e sensibilizzazione per i dipendenti. In linea con le previsioni del Codice Etico, il Gruppo stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per il raggiungimento dei propri obiettivi economici e non tollera pratiche corruttive in alcuna forma (diretta o indiretta, pubblica o privata, esterna o intra organizzativa, istigata, tentata, consumata). In aggiunta alle sanzioni previste dalla normativa, qualsiasi violazione delle previsioni anticorruzione può determinare azioni disciplinari nei confronti del dipendente responsabile, fino a quella più grave del recesso dal rapporto di lavoro.

In tale ottica il Gruppo persegue l'obiettivo di un'ampia diffusione della cultura dell'anticorruzione, considerandola uno strumento di garanzia in merito alla sana e prudente gestione aziendale, nonché di prevenzione dei rischi sanzionatori e reputazionali che andrebbero a intaccare anche il rapporto fiduciario con i propri *stakeholder*.

I fenomeni di corruzione determinano, infatti, l'applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria di sanzioni penali nei confronti dei singoli soggetti che li hanno posti in essere, così come possono determinare sanzioni amministrative all'azienda per responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001.

Il personale del Gruppo, inoltre, è invitato a segnalare qualsiasi atto di corruzione, effettivo, tentato o istigato, di cui sia venuto a conoscenza tramite l'apposito canale di *whistleblowing*. Le condotte potenzialmente illecite possono inoltre essere segnalate all'OdV 231 quali violazioni del Modello 231 e del Codice Etico.

È stato altresì svolto, nell'ambito del processo di revisione dei Modelli 231 delle Società del Gruppo, un *risk self assessment* sui presidi e i controlli adottati dalla Banca per la prevenzione dei reati di corruzione tra privati, corruzione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, traffico di influenze illecite e istigazione alla corruzione.

Si segnala, infine, che in ottica di prevenzione della commissione di reati di corruzione, il Gruppo Montepaschi si è dotato di specifiche procedure gestionali per l'esercizio dei poteri di firma e del ciclo passivo, che determinano un sistema di preventiva autorizzazione e registrazione della spesa.

Con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, particolarmente "sensibili" al

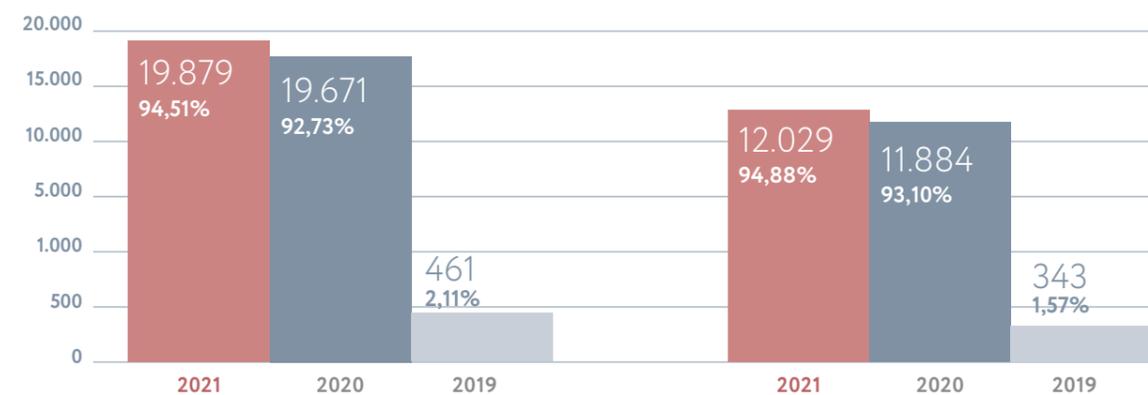
rischio corruzione, il Gruppo Montepaschi vieta espressamente la concessione di contributi politici o qualsiasi erogazione in denaro o in natura a sostegno di alcuna causa politica.

Il Gruppo sancisce, inoltre, principi generali e regole di comportamento cui attenersi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, prevedendo:

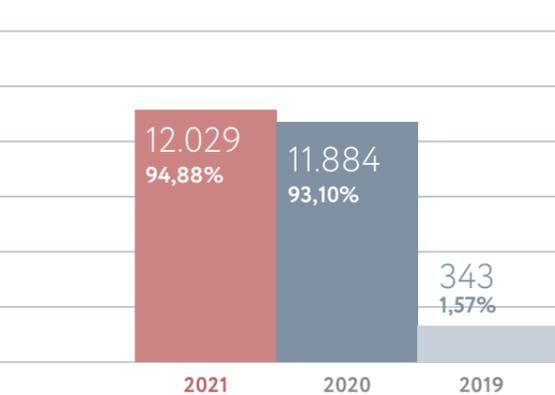
- un sistema di poteri che stabilisce le facoltà di autonomia nei rapporti con la P.A.;
- un iter per autorizzare i dipendenti del Gruppo ad intrattenere rapporti formali con gli Enti Pubblici;
- la necessità di coinvolgere diverse funzioni del Gruppo nelle decisioni relative alla partecipazione a gare d'appalto emesse da Enti Pubblici;
- verifiche periodiche sulla concessione di qualsiasi contributo economico contrattualmente pattuito;
- un'attenta archiviazione della documentazione relativa agli accordi con la P.A.;
- l'applicazione dei principi di trasparenza, diligenza e professionalità nei rapporti con la P.A., evitando eventuali situazioni di conflitto di interessi.

**GRI 205-2**  
**INDICATORI FORMAZIONE D.LGS. 231/01**

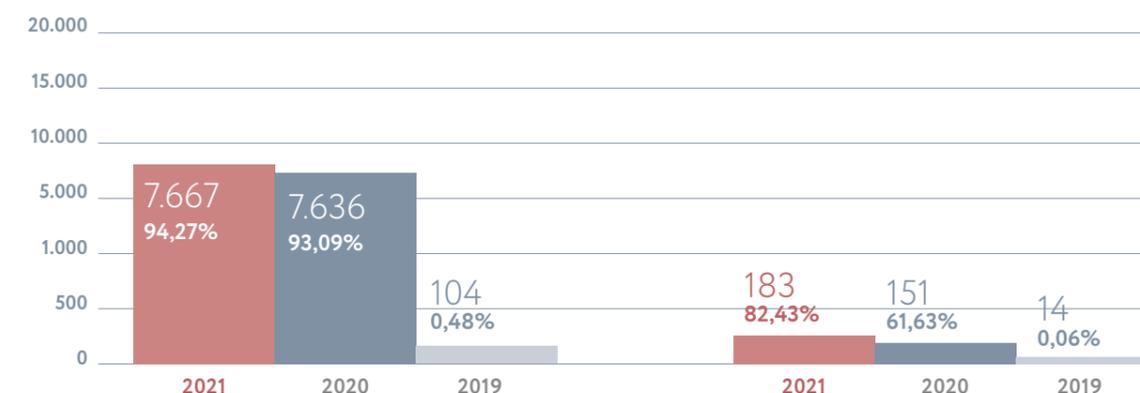
**Partecipanti**  
**% Fruizione su organico**



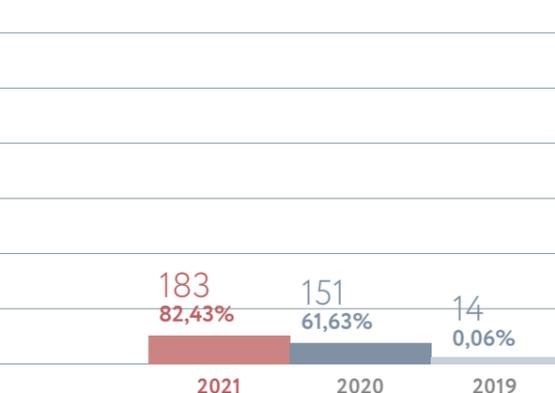
**Area professionale**  
**%**



**Quadri**  
**% Fruizione su organico**



**Dirigenti**  
**%**



Le politiche e le procedure anticorruzione sono state diffuse a tutti i dipendenti tramite i corsi di formazione e sono costantemente accessibili tramite i portali Intranet del Gruppo alla totalità della popolazione aziendale. Per quanto riguarda l'organo di Governo, il CdA è stato informato sulla 231, il 19 maggio 2020 in occasione del primo CdA successivo alla nomina. In data 23 luglio 2020 si è svolta una sessione di Board Induction durante la quale sono stati rappresentati al CdA da parte della Funzione Compliance i principali temi di conformità alle norme nell'ambito dei quali è stato trattato anche quello relativo alla responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/01 e al relativo Modello 231 della Banca costituito, nella sua parte generale, anche dal documento di Regole in materia di contrasto alla corruzione.

Non risultano al momento episodi di corruzione accertati né indagini in corso (GRI 205-3).

violazione di previsioni di legge, regolamentari e di autoregolamentazione funzionali alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario per finalità di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo o di finanziamento dei programmi di sviluppo delle armi di distruzione di massa, nonché il rischio di coinvolgimento in episodi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo o di finanziamento dei programmi di sviluppo delle armi di distruzione di massa".

Il presidio dei rischi in materia è assicurato dalla Funzione Antiriciclaggio della Capogruppo, la cui responsabilità a livello di Gruppo è attribuita al Responsabile della Direzione Chief Risk Officer che riporta direttamente al CdA ed esercita centralmente la funzione anche per le Società Controllate italiane del Gruppo.

Il CdA esamina ed approva la *Policy* Antiriciclaggio e la Relazione annuale predisposta dalla Funzione Antiriciclaggio, comprensiva dell'esercizio di autovalutazione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e del piano delle attività, definito tenendo conto di eventuali disfunzioni rilevate.

**6.1.3**  
**Contrasto al riciclaggio e al finanziamento al terrorismo**

La Banca pone particolare attenzione al rispetto della normativa nazionale e internazionale volta a contrastare il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo inteso come "rischio derivante dalla

Il Gruppo Montepaschi si è dotato di un framework metodologico, per identificare, valutare e monitorare l'esposizione al rischio di riciclaggio che prevede:

- l'analisi del rischio inerente, tenendo conto dei fattori relativi all'operatività, alla tipologia di clientela, ai prodotti e servizi offerti, ai canali distributivi e alle aree geografiche;

- l'analisi della vulnerabilità dei presidi;
- la determinazione del rischio residuo e delle eventuali azioni correttive per prevenire e mitigare i rischi residui.

A partire dal 2019 il Risk Appetite Framework di Gruppo è stato integrato con specifici *Key Risk Indicator* in ambito antiriciclaggio che consentono di misurare i livelli di aggiornamento della profilazione della clientela in funzione del rischio, monitorati trimestralmente e soggetti a meccanismi di escalation qualora vengano superati i valori soglia per essi prefissati.

Il presidio dei rischi in materia è basato principalmente sulle seguenti attività:

- identificazione delle normative applicabili, valutazione dell'impatto sui processi e procedure, aggiornamento dell'impianto normativo interno;
- implementazione di idonee procedure informatiche per la coerente gestione del rischio, l'adeguata verifica, la conservazione dei dati e delle informazioni, il monitoraggio nel continuo della clientela e delle transazioni, la rilevazione di operazioni potenzialmente sospette e la segnalazione alla Unità di Informazione Finanziaria;
- valutazione dell'adeguatezza del processo di gestione dei rischi e dell'idoneità del sistema dei controlli interni e delle procedure;
- predisposizione di formazione in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo rivolta a tutto il personale dipendente.

A partire dal 2020 la Banca ha introdotto strumenti tecnologicamente evoluti a supporto dei processi Antiriciclaggio, affiancandoli agli applicativi tradizionali già in uso:

- *Robotic Process Automation (RPA)* applicata alle attività di *data collection* negli ambiti adeguata verifica della clientela e segnalazione di operazioni sospette;
- *Data Analytics e Artificial Intelligence* volte allo sviluppo di indicatori predittivi (*Predict Index*) nell'ambito del processo di transaction monitoring strumentale alla rilevazione di operazioni sospette e alla realizzazione di un

modello statistico per la profilatura del rischio AML dei Clienti della Banca (i.e. «profilatura dinamica *risk based approach*») applicato alla rivalutazione della clientela.

La Banca applica un modello formativo "su misura" sugli ambiti high-risk, quali nello specifico l'Antiriciclaggio. La programmazione viene effettuata in esito al *Risk Assessment* (valutazione annuale dell'esposizione al rischio dei diversi ruoli aziendali rispetto ai processi definiti, al fine di rilevare il *risk rating* per ciascun ruolo) e della *Skills Gap Analysis* (rilevazione delle competenze del personale della Rete e di Direzione Generale della Banca coinvolte nei processi AML-CFT). Tale approccio consente di determinare lo specifico fabbisogno formativo, orientando la formazione sulle aree a maggior rischio e sui profili aziendali maggiormente esposti.

#### 6.1.4 Il sistema dei controlli interni

Il sistema di Controlli Interni adottato dal Gruppo intende assicurare processi di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi, idonei a consentire una conduzione dell'azienda sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. Il Gruppo Montepaschi adotta una Policy sul Sistema dei Controlli Interni, documento che rappresenta la cornice di riferimento in materia, nell'ambito della quale sono declinati i principi e le linee guida che devono ispirare il disegno, il funzionamento e l'evoluzione di un sistema di controllo completo, adeguato, funzionale e affidabile. Il Sistema dei Controlli Interni adottato è costituito dall'insieme di regole, funzioni, strutture, risorse, processi e procedure volte ad assicurare la sana e prudente gestione dell'impresa e la coerenza con gli obiettivi di performance prefissati, miglioramento, salvaguardia, informazione e conformità. Esso riveste un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale: rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli Organi Aziendali - in modo da garantire piena

consapevolezza della situazione e un efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni - e favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali. Per tali caratteristiche, il Sistema dei Controlli Interni ha un ruolo strategico per il Gruppo e la cultura del controllo assume una posizione di rilievo nella scala dei valori aziendali, coinvolgendo tutta l'organizzazione nello sviluppo e nell'applicazione di metodi logici e sistematici, per identificare, misurare, comunicare e gestire i rischi.

All'interno del Sistema dei Controlli Interni si classificano le seguenti tipologie di controllo:

- Controlli di primo livello, volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e presidiati dalle strutture operative che sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi;

- Controlli di secondo livello, per una corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi assegnati alle Funzioni Aziendali e la conformità alle norme;
- Controlli di terzo livello, svolti dalla Funzione di Internal Audit, finalizzati a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni, con scadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Il Gruppo ha, inoltre, sviluppato modelli avanzati di gestione dei rischi con l'adozione di sistemi organizzativi finalizzati all'integrazione tra processi strategici/di governo e processi gestionali/di controllo, in funzione del "Risk Appetite Framework" (RAF) definito dai competenti Organi Aziendali.

#### LE TIPOLOGIE DI CONTROLLO

### 1 Controlli di primo livello

volti da assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e presidiati dalle strutture operative che sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi

### 2 Controlli di secondo livello

per una corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi assegnati alle Funzioni Aziendali e la conformità alle norme

### 3 Controlli di terzo livello

svolti dalla Funzione di Internal Audit, finalizzati a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni, con scadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi

### 6.1.5 Conflitto di interessi

Dal 2019 il Gruppo Montepaschi si è dotato della Direttiva in materia di gestione adempimenti prescrittivi in materia di conflitti di interesse del personale che definisce la politica di Gruppo. La stessa, infatti, è finalizzata a identificare e prevenire o gestire l'insorgere dei conflitti di interesse del personale, inclusi i membri dell'organo di amministrazione, siano questi economici o non economici, che potrebbero influire sull'espletamento dei propri compiti e responsabilità, adottando misure in conformità con quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, dagli Orientamenti EBA sulla Governance Interna di banche e imprese d'investimento (sezione 12), anche tenendo conto degli artt. 2391 e 2629 del Codice Civile, nonché del dispositivo degli articoli 53 e 136 del Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia), dalla normativa in materia di operazioni con parti correlate e conformemente anche alle indicazioni presenti nel Codice Etico del Gruppo Montepaschi. Oltre alla citata Direttiva, è normato il processo di gestione dei conflitti di interesse nella prestazione dei servizi ed attività di investimento con la definizione di misure organizzative per identificare e prevenire o gestire tali conflitti.

### 6.1.6 La funzione di Internal Audit GRI 103-2

La Capogruppo ha istituito una Funzione di Internal Audit (IA) accentrata e indipendente. La terzietà e l'indipendenza sono garantite dal collocamento organizzativo: il Responsabile è gerarchicamente posizionato, infatti, alle dirette dipendenze dell'Organo con funzione di supervisione strategica e non ha responsabilità diretta di aree operative sottoposte a controllo, né è gerarchicamente subordinato ai Responsabili di tali aree.

Nel corso del 2021 è stato completato l'accentramento presso la Direzione Chief Audit Executive (CAE) delle Funzioni Internal Audit delle Società controllate italiane MPS Capital Services Banca per le Imprese e MPS Leasing & Factoring.

In particolare, il CdA di MPS Capital Services con propria delibera ha ratificato in data 15/01/21 l'accentramento della Funzione di IA mentre per MPS Leasing & Factoring la ratifica è avvenuta con delibera del relativo CdA in data 20/01/21; per entrambe le società è stato nominato un referente Internal Audit. Il processo di accentramento si è concluso il 15/03/2021, data di decorrenza dell'accordo di *Service Level Agreement*.

È stata altresì completata la revisione del modello organizzativo della Funzione Internal Audit, guidata principalmente dagli obiettivi di:

- identificare un'unica struttura organizzativa per la gestione integrata tra tutte le società del Gruppo dello sviluppo e del governo delle metodologie, degli strumenti e degli standard di audit;
- identificare un'unica struttura con il compito di presidiare i rapporti istituzionali e di governo con gli Organi apicali delle Società del Gruppo che hanno accentrato la funzione di Internal Audit presso la Capogruppo;
- rivedere il posizionamento organizzativo dell'ICT e cyber risk Audit, attribuendo a tale struttura una rilevanza trasversale alla Direzione stante la rilevanza sempre maggiore che tale componente tecnologica sta assumendo nell'ambito dei processi bancari.

Le attività condotte dalla Funzione sono volte a verificare la regolare operatività e l'evoluzione dei rischi e a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa, del Sistema dei Controlli Interni e del quadro normativo esterno, al fine di perseguire anche il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione.

Nello svolgimento dei propri compiti la Funzione di Internal Audit si attiene a quanto previsto dagli

Standard Internazionali della professione, declinati all'interno degli standard di Internal Audit del Gruppo.

Per l'adempimento delle responsabilità degli auditors e dell'attività di revisione interna, sono pubblicati i seguenti documenti: "Regole in materia di Codice Deontologico della Funzione di Internal Audit" e "Direttiva di Gruppo in materia di Pianificazione verifiche di Audit" e la "Policy di Gruppo in materia di Revisione Interna"; quest'ultima funge anche come Mandato di Internal Audit, così come definito dalle disposizioni dell'International Professional Practices Framework (IPPF) dell'Institute of Internal Auditors (IIA), con riferimento a finalità, poteri e responsabilità, a cui la Funzione di Internal Audit deve fare riferimento nello svolgimento delle proprie attività.

La Funzione, secondo un approccio basato sul rischio, porta all'attenzione degli Organi Aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al RAF, al processo di gestione dei rischi e agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi.

Le attività, definite nel piano di audit annuale, sono individuate secondo un approccio basato sul rischio, tenuto conto degli obiettivi SREP/SSM (Supervisory Review and Evaluation Process/Single Supervisory Mechanism), delle richieste degli Organi di Vertice, degli obblighi derivanti dalla normativa esterna e dagli Organismi di Vigilanza (es. ILAAP, ICAAP, privacy/GDPR, sicurezza dei dati, D.lgs. 231/2001). L'audit plan annuale è inquadrato all'interno di un più ampio piano di audit pluriennale sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; l'esercizio 2021 è stato il primo anno del nuovo ciclo di revisione pluriennale («Audit Cycle») 2021-2023.

È altresì incentivata la crescita delle risorse permettendo il conseguimento di certificazioni e qualifiche professionali. Infatti, in un'ottica del cd. "*continuing professional development*", considerato un requisito indispensabile per gli Internal Auditors e previsto anche dagli Standard della professione, nel 2021 è continuato il programma di conseguimento dei "Diplomi AIIA - Associazione

Italiana Internal Auditors", così come proseguono i diversi percorsi formativi specialistici al fine di conseguire le certificazioni qualificanti per lo svolgimento della professione di Internal Auditor. In aggiunta, ulteriori risorse hanno dato propria disponibilità ad avviarle.

Infine, nel 2021 si è tenuto un corso di formazione specialistico in materia ESG, dal titolo "Introduzione alla gestione dei Rischi ESG e al ruolo delle Funzioni di Controllo", destinato alle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca, e per l'anno 2022 è in programma una formazione specifica per la Funzione Internal Audit sulle citate tematiche.

La Revisione/Assessment sul "Governo Rischi ambientali (Sostenibilità)", inizialmente prevista nell'Audit Plan 2021 è stata rinviata ad una fase successiva in coerenza con l'"Action Plan rischi climatici e ambientali" - approvato dal CdA a maggio 2021 - che prevede nel corso del 2022 la realizzazione della maggior parte dei deliverables.

Per l'esercizio 2022 è stato pianificato uno specifico intervento di audit "Iniziativa progettuali in ambito ESG" finalizzato ad una prima verifica circa la complessiva adeguatezza dell'infrastruttura progettuale definita dalla Banca su tale materia nonché sullo stato di avanzamento delle varie iniziative. Inoltre, le attività dell'audit dedicheranno una particolare attenzione sui riflessi in ambito ESG che dovessero emergere in corso di audit (in particolare nelle revisioni pianificate su: "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"; "Microcredito"; "Servizio di consulenza a clientela retail: adeguatezza dei portafogli"; "Processi di budgeting, Pianificazione finanziaria, Capital planning"; "Processo RAF - RAS 2022").

## 6.1.7 Whistleblowing

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 |

Il Gruppo Montepaschi si è dotato di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (cd. whistleblowing), definendo una procedura interna per la gestione delle segnalazioni che il personale in servizio può effettuare in relazione a fenomeni fraudolenti, nonché a irregolarità nella conduzione aziendale o violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

La procedura, oltre a stabilire che il personale può effettuare la segnalazione, definisce:

- il perimetro dei fatti e delle azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- le modalità e i canali di inoltro della segnalazione;
- i principali adempimenti di gestione delle segnalazioni in carico alle Strutture preposte;
- le tutele per il segnalante e per il segnalato.

Attraverso la specifica piattaforma di Whistleblowing, il personale può segnalare circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa - delle quali ha il ragionevole sospetto o è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni - in relazione a:

- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- market abuse (insider trading, manipolazione) e altre irregolarità nei servizi e attività di investimento;
- violazioni della disciplina sulla riservatezza dei dati;
- violazione della normativa in materia di usura;
- corruzione;
- appropriazioni indebite e malversazione (monetarie e relative a beni materiali e immateriali);
- frodi informatiche;
- violazioni del Codice Etico del Gruppo Montepaschi e violazioni di regolamenti aziendali e procedure interne;
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

La Banca tutela il soggetto segnalante in buona fede contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, che non costituirà pertanto pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

In caso di falsa segnalazione, caratterizzata da elementi di dolo o colpa grave, la Banca si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni.

La Banca garantisce la confidenzialità della segnalazione e la riservatezza dei dati personali del segnalante e del soggetto eventualmente segnalato, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione e fatto salvo quando la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Secondo il modello organizzativo adottato, il Collegio Sindacale svolge una complessiva funzione di supervisione sull'intero sistema.

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione, individuato all'interno della Funzione Internal Audit, fornisce una relazione annuale a consuntivo agli Organi di Vertice, sul corretto funzionamento del sistema e sulle segnalazioni pervenute.

Il sistema interno di segnalazione adottato è illustrato al personale, utilizzando diversi canali a disposizione di natura formativa ed informativa, allo scopo anche di incentivare il concreto utilizzo dello stesso da parte del personale e diffondere ulteriormente la cultura del controllo e della prevenzione del rischio a tutti i livelli. In particolare, nel corso del 2021 sono state realizzate le seguenti iniziative:

- sono proseguiti gli interventi formativi, già avviati e condotti negli anni precedenti, che hanno coinvolto mediante webinar "Neo-Titolari", e "Neo Assunti";
- nell'ambito del progetto info-formativo "Cultura del Rischio 2020" curato dalle Direzioni CRO e CHCO, è stata pubblicata a maggio 2020 anche

una cosiddetta "pillola formativa" on line, dedicata alle frodi interne e al Whistleblowing, realizzata in collaborazione con la Direzione CAE. La pillola formativa è sempre disponibile all'interno del portale MPS Academy, sia per il personale che ne abbia già fruito (circa il 60% del target di Gruppo) sia per chi non l'avesse ancora fatto.

## 6.1.8 Trasparenza fiscale

GRI 207-1 | GRI 207-2 | GRI 207-3 | GRI 207-4

Ancorché la Banca ed il Gruppo non abbiano una strategia fiscale esplicitamente codificata, la gestione fiscale è funzionale al business del Gruppo e al suo sviluppo sostenibile attraverso un'elevata attenzione alla *compliance* fiscale che, conseguentemente, mitiga il rischio di comportamenti non etici o illeciti.

La corretta gestione fiscale è presidiata:

- da strutture specialistiche (presenti in ciascuna società del Gruppo e per alcune di queste gestite in service dalla stessa struttura di Capogruppo) dedicate alla gestione degli adempimenti fiscali, alla corretta implementazione della normativa fiscale nelle attività e al monitoraggio della normativa di riferimento, segnalando le novità alle strutture coinvolte;
- dalla struttura di Tax Compliance, presente in Capogruppo e nelle principali società del Gruppo, prevista per le banche (cfr. Circolare Banca d'Italia n. 263/2006 del luglio 2013, ora confluita nella n. 285 Tit. IV Cap.3) con specifico riferimento al rischio di non conformità alle normative di natura fiscale.

L'attività delle strutture interne è disciplinata da normative interne di processo. Nella Capogruppo, la struttura fiscale e quella di Tax Compliance sono collocate nella filiera organizzativa della Direzione Chief Financial Officer (CFO).

La gestione del rischio fiscale prevede, tenendo conto dell'obiettivo di ridurre quanto più possibile il rischio di contestazioni, il frequente ricorso all'istituto dell'interpello all'Agenzia delle Entrate per individuare il corretto trattamento fiscale; nei casi di contestazione da parte dell'Amministrazione finanziaria, la tendenza -in linea di principio- è quella di evitare il contenzioso e di addivenire ad un accordo transattivo.

Con riguardo alla presenza internazionale del Gruppo, questa si è progressivamente ridotta anche in conseguenza degli impegni assunti nell'ambito del Piano di Ristrutturazione 2017-2021 approvato dalla Commissione Europea in occasione dell'autorizzazione dell'operazione di ricapitalizzazione precauzionale da parte del MEF avvenuta nel 2017.

Alla data del 31 dicembre 2021, le articolazioni estere ancora presenti erano situate nei seguenti paesi: Cina (filiale di Shanghai) e Francia (Monte Paschi Banque S.A.).

Le attività estere del Gruppo sono oggetto di puntuale e tempestiva rendicontazione annuale all'Agenzia delle Entrate, attraverso l'adempimento del Country by Country Report (CbCR), previsto dall'articolo 1, commi 145 e 146 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nonché oggetto di specifica informativa nel bilancio consolidato (cfr. Nota integrativa consolidata - Informativa al pubblico ex art. 89 - Comunicazione per paese - della Direttiva 2013/36/UE - "CRD IV").

## GRI 207-4

Rendicontazione Paese per Paese: di cui Paese ITALIA - INDICATORE <sup>20</sup>	2020 (*)
Numero di dipendenti <sup>21</sup>	20.507
Ricavi da vendite a terze parti (€)	3.725.781.536
Ricavi da operazioni intragruppo (€)	308.205.960
Profitti/perdite al lordo delle imposte (€)	-1.503.420.310
Immobilizzazioni materiali diverse dal contante e dagli equivalenti di cassa (€)	2.430.276.776
Imposta sul reddito delle società pagata in contanti (€)	-96.239.373
Imposta sul reddito delle società maturata su profitti/perdite (€)	5.351.908

(\*) I dati esposti nella tabella si riferiscono all'anno 2020 (ultimo periodo oggetto di "Rendicontazione paese per paese" inviato all'Agenzia delle Entrate in dicembre 2021) e, in particolare, al periodo di tempo 01/01/2020 - 31/12/2020

Il dato relativo alle **imposte maturate** include le imposte di competenza dell'esercizio 2020 ed esclude le imposte differite (DTA/DTL) e le imposte di competenza di precedenti esercizi. Il dato di tali imposte viene desunto dai dati aggregati da bilancio consolidato (IAS gaaps) al lordo delle scritture di consolidamento.

Le **imposte sul reddito pagate** (in base alla contabilità di cassa) sono costituite dall'importo totale delle imposte sul reddito effettivamente versate durante il pertinente periodo d'imposta di riferimento, da tutte le entità appartenenti al gruppo residenti a fini fiscali nella giurisdizione fiscale Italia. Le Imposte sul reddito pagate comprendono quelle effettivamente versate alla giurisdizione di residenza fiscale (Italia) e a tutte le altre giurisdizioni fiscali (estero). Le **imposte sul reddito pagate** comprendono gli acconti, le imposte

sul reddito relative ad anni precedenti, anche a seguito di accertamenti, nonché le ritenute alla fonte operate da altri soggetti sui pagamenti all'entità appartenente al gruppo.

Nel dato relativo alle imposte pagate sono state:

- escluse le compensazioni di crediti da precedenti dichiarazioni con debiti dell'anno 2020 per lo stesso tipo di imposta (c.d. verticali) (ad esempio IRES 2019 con IRES 2020);
- incluse le compensazioni di crediti di diversa natura effettuate nel 2020 con debiti per imposte sul reddito (IRES e IRAP) (c.d. orizzontali) (per esempio IVA 2019 con IRES 2020). Con riferimento all'Italia si segnala Eur 100.000.000 di rimborso di imposta IRES riferito all'anno di imposta 2016 come risultante dalla dichiarazione consolidata modello CNM2017.

20 Le informazioni inserite nella tabella corrispondono a quelle esposte nel Country by Country Reporting anno 2020 predisposto secondo quanto previsto dalla normativa italiana:  
- Decreto del 23/02/2017 - Min. Economia e Finanze- Attuazione dell'articolo 1, commi 145 e 146 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e della direttiva 2016/881/UE del Consiglio, del 25 maggio 2016, per quanto riguarda lo scambio automatico obbligatorio di informazioni nel settore fiscale;  
- Provvedimento AE prot. 275956 del 28 novembre 2017;  
- Disposizioni attuative del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 23 febbraio 2017.

21 Indicatore Numero dipendenti: È stato utilizzato il dato determinato secondo le indicazioni contenute nella circolare 262 di Banca d'Italia definito nel modo seguente: numero medio dei dipendenti (sia con contratto di lavoro subordinato sia con altri contratti) include i dipendenti di altre società distaccati presso l'azienda ed esclude i dipendenti dell'azienda distaccati presso altre società. Nel caso dei dipendenti part-time viene convenzionalmente considerato il 50%.

## 6.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

GRI 102-9 | GRI 102-10 | GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | GRI 205-2 | GRI 205-3 |  
GRI 308-1 | GRI 403-7 | GRI 414-1 |

Per il Gruppo Montepaschi la gestione responsabile della 'Catena di fornitura' ha importanza strategica nel garantire la qualità dei servizi e dei prodotti offerti al mercato e integrati nel modello di business; pertanto, le relazioni con i fornitori sono regolate da procedure tese ad assicurare la piena integrità della condotta aziendale, nella salvaguardia dei valori della Sostenibilità e del benessere sociale.

Ai fornitori del Gruppo è pertanto richiesto di operare nel rispetto delle normative europee e nazionali, nonché del Codice Etico del Gruppo Montepaschi che, per la sua particolare rilevanza, è sistematicamente richiamato nei Contratti e nelle Condizioni Generali di Acquisto.

Sul piano operativo, a presidio della salute e sicurezza, dell'ambiente e dei diritti umani, l'approccio alla Sostenibilità si fonda sul controllo costante dei partner commerciali, anche ai fini della prosecuzione del rapporto. A tal fine sono stati predisposti appositi strumenti di gestione e controllo, alcuni dei quali vengono agiti in accentrato dalla Funzione Acquisti mentre altri sono agiti sotto la diretta responsabilità dei Centri di Spesa, nella consapevolezza che ciò contribuisce a salvaguardare o aumentare nel tempo la reputazione dell'intero Gruppo Montepaschi.

Con specifico riferimento alla "Catena di fornitura o degli approvvigionamenti", l'obiettivo è quello di verificare affidabilità e qualità dei prodotti e servizi acquistati, mirando a ottenere condizioni economiche competitive nel rispetto dei principi di Sostenibilità sociale e ambientale, tutto ciò attraverso lo sviluppo di rapporti con i fornitori basati sulla correttezza e sulla trasparenza, improntati al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, cercando di prevenire nel contempo ogni forma di corruzione e conflitto di interessi, con particolare attenzione alla gestione dei

rapporti con Parti Correlate.

Per conseguire gli obiettivi sopra richiamati, i requisiti di qualità che vengono richiesti ai fornitori sono presidiati, in via prioritaria, e verificati dall'Albo Fornitori di Gruppo a cura della Funzione Acquisti. Nell'Albo sono iscritti fornitori appartenenti a tre 'macro-tipologie', per ciascuna delle quali è prevista una diversa modalità di valutazione:

- AZIENDE ITALIANE – Società di capitali e di Persone iscritte al Registro delle Imprese, con sede in Italia e Partita Iva italiana.
- PROFESSIONISTI – Liberi Professionisti e Studi Professionali, con sede in Italia.
- AZIENDE ESTERE – Società che non hanno alcuna sede in Italia e che non dispongono di Partita Iva italiana.

Le Aziende vengono valutate secondo un percorso di qualifica predefinito, basato sull'analisi delle capacità potenziali di rispettare i requisiti di solidità economica, competitività e qualità predefiniti, sul possesso delle principali certificazioni (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA 8000) e sul possesso di un Codice etico

Inoltre, per l'aggiudicazione di particolari appalti il possesso di ulteriori e specifiche certificazioni, soprattutto in tema ambientale, costituisce una condizione essenziale.

La Funzione Acquisti di Gruppo è il principale attore dell'attività di governo dei fornitori, e presidia sistematicamente un perimetro d'intervento che include la gestione dell'Albo Fornitori, la fase di predisposizione e aggiudicazione delle gare, l'iter di contrattualizzazione dei rapporti commerciali. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, i modelli contrattuali correntemente in uso sono appositamente strutturati per consentire di rendere vincolante ed effettivo l'assetto normativo e regolamentare tra le parti contrattuali garantendone il rispetto nella fase esecutiva del rapporto.

Il Modello 231 del Gruppo, che presidia sul piano generale i rapporti con i partner, non consente di intrattenere rapporti con i fornitori che non dichiarano e non garantiscono di conoscere e rispettare il D.lgs. 231/2001 e di non essere incorsi nella commissione di uno dei reati ivi contemplati. Per specifiche categorie merceologiche, dove sono fortemente rilevanti gli aspetti peculiari della tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori, come in ambito di General Contractor, Facility e Sanificazione ambienti, l'impegno è fortemente focalizzato nel cercare di approfondire sia la condizione economico-finanziaria del fornitore (incluso lo stato dei pagamenti ai subappaltatori autorizzati) sia il livello di tutela dei lavoratori, avvalendosi di strumenti di indagine volti ad appurare il possesso di autorizzazioni e permessi, l'adozione di misure di prevenzione e sicurezza, l'effettuazione di interventi di formazione specialistica.

La verifica sull'affidabilità e sulla qualità dei prodotti e servizi acquistati è stata ulteriormente sviluppata nel corso del 2021 con l'avvio dell'attività di *Vendor Rating* che potrà essere affinata e finalizzata, soprattutto nei confronti dei fornitori strategici, anche nella prospettiva di una misurazione della performance ambientale, del rispetto dei principi in materia di etica, lavoro, salute e sicurezza.

In relazione agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, elementi più stringenti di valutazione e controllo dei fornitori con riguardo ai servizi

contrattualizzati, sono determinati dai Centri di Spesa, sulla base e in ottemperanza alle disposizioni definite dal Datore di Lavoro (ex D.lgs. 81/08), tenendo conto delle specifiche tecniche di esecuzione delle attività contrattualizzate tra le parti. Il Datore di Lavoro, con riguardo ai contratti di appalto, subappalto, prestazione d'opera, somministrazione, cantieri temporanei mobili correlati agli obblighi del D.lgs. 81/08, con riferimento alle regole di gestione della sicurezza, fornisce indicazioni prescrittive in merito alla selezione degli appaltatori e/o fornitori ed effettua il monitoraggio sulla conformità e sul rispetto della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Relativamente all'emergenza sanitaria legata alla malattia da coronavirus (COVID-19), sono state tempestivamente adottate rigide misure di prevenzione del contagio valide per ogni ambiente di lavoro e per tutte le Aziende del Gruppo Montepaschi, nei Protocolli di Sicurezza è presente un'apposita sezione che descrive le istruzioni operative anche in merito all'accesso e alla permanenza dei fornitori nelle unità produttive. In ogni caso, le misure anzidette non hanno avuto impatti negativi nella Catena di fornitura.

Per quanto riguarda l'anticorruzione, nessun contratto è stato risolto (oppure non rinnovato) per cause riconducibili ad episodi di corruzione accertata.

GRI 205-2

COMUNICAZIONE IN MATERIA DI POLITICHE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE

Indicatori comunicazione politiche e procedure anticorruzione		2021	2020	2019
Partecipanti	N.	1.801	1.566	1.365
Aziende italiane	N.	1.185	993	892
Professionisti	N.	548	515	423
Aziende estere	N.	68	58	50

In base alle regole di analisi adottate, la percentuale risulta del 100%

GRI 308-1

NUOVI FORNITORI CHE SONO STATI VALUTATI UTILIZZANDO CRITERI AMBIENTALI	2021	2020	2019
Nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri ambientali	100%	100%	100%

L'indicatore riporta la % di fornitori ai quali viene richiesta in fase di assessment la presenza o meno di certificazioni ambientali, tuttavia non vincolante per l'avvio della relazione commerciale.

IMPATTI AMBIENTALI NEGATIVI SULLA CATENA DI FORNITURA E AZIONI INTRAPRESE	2021	2020	2019
Numero di fornitori valutati per quanto riguarda gli impatti ambientali	1.185	993	892

GRI 414-1

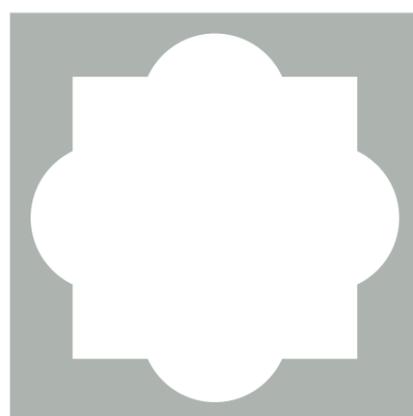
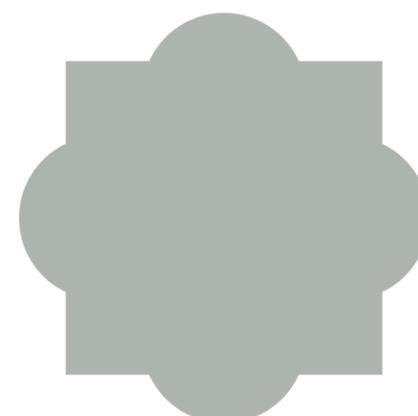
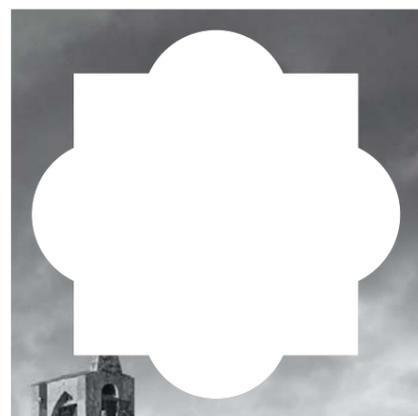
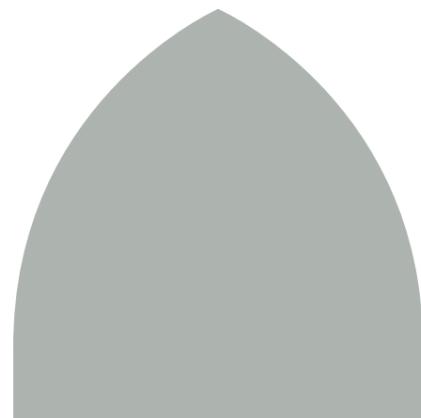
NUOVI FORNITORI CHE SONO STATI VALUTATI UTILIZZANDO CRITERI SOCIALI	2021	2020	2019
Nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri sociali	100%	100%	100%

L'indicatore riporta la % di fornitori ai quali viene richiesta in fase di assessment la presenza o meno di certificazioni sociali, tuttavia non vincolante per l'avvio della relazione commerciale.

IMPATTI SOCIALI NEGATIVI SULLA CATENA DI FORNITURA E AZIONI INTRAPRESE	2021	2020	2019
Numero di fornitori valutati per quanto riguarda gli impatti sociali	1.185	993	892

CERTIFICAZIONI FORNITORI	2021	2020	2019
SA8000	10%	9%	9%
UNI EN ISO 14001	29%	27%	27%
OHSAS 18001	23%	22%	22%
UNI EN ISO 9001 – Fornitori certificati	70%	69%	70%
UNI EN ISO 9001 – Fornitori non certificati che dichiarano di attestarsi alle regole/principi ISO 9001	9%	8%	8%

I dati si riferiscono esclusivamente alle aziende italiane presenti in Albo Fornitori.



7

## LA RELAZIONE CON I CLIENTI E LE COMUNITÀ

*Il pilastro “La relazione con i Clienti e le comunità” raggruppa le tematiche legate alla centralità del Cliente con particolare riferimento ad attività di microcredito, al supporto a realtà imprenditoriali innovative, all’accessibilità dei servizi offerti, all’attenzione verso la tutela della sicurezza informatica per i servizi di Self Banking, oltre che alle azioni del Gruppo per i territori e alle nuove opportunità offerte dalla finanza sostenibile a seguito dell’evoluzione normativa a livello europeo e nazionale.*

## 7.1 Sostegno alle Persone e ai territori

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | G4-FS1 | G4-FS7 |

Il Gruppo, in coerenza con il percorso per definire un modello di sviluppo sostenibile, svolge un ruolo attivo nei confronti del territorio in cui opera attraverso iniziative di confronto e dialogo con i Clienti e le comunità. L'analisi dei territori nei quali opera la Banca ha permesso di valorizzarne le peculiarità attraverso specifici prodotti a sostegno dell'economia locale. La capillarità della rete, che costituisce punto di riferimento per le piccole aziende locali, consente un ascolto attento ai bisogni della clientela.

L'attività di supporto ai territori e di sostegno alle Persone nel corso del 2021 è stata fortemente influenzata dalla pandemia ed è stata prevalentemente orientata su due direttrici:

- Da un lato, il Gruppo si è focalizzato sulle **necessità emerse dal contesto emergenziale con azioni straordinarie di supporto alla clientela**, sia sulla base delle disposizioni governative sia a seguito di iniziative specifiche intraprese dalla Banca stessa.
- Dall'altro lato, in continuità con lo storico ruolo del Gruppo di sostegno e valorizzazione delle economie locali, la Banca ha portato avanti iniziative di accompagnamento al rilancio e modernizzazione delle imprese e dei territori, affinché possano cogliere le opportunità previste dal pacchetto di riforme e investimenti del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**.

### SUPPORTO ALLE PERSONE E AI TERRITORI NELL'AMBITO DELL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19

Banca Montepaschi è da sempre vicina a famiglie e imprese e sostiene chi ha affrontato difficoltà economiche e finanziarie a seguito dell'emergenza COVID-19 con informazioni, iniziative e servizi dedicati. La Banca svolge un ruolo attivo nel gestire le misure governative e nel trovare soluzioni specifiche alle necessità dei singoli Clienti.

Nella sezione di seguito sono riportate informazioni e dati sulle iniziative a cui i Clienti hanno potuto accedere e sulle misure previste dal Governo italiano, dal Sistema Bancario e da Banca Monte dei Paschi di Siena.

#### Decreto Ministeriale "Cura Italia" - Sospensione rate finanziamenti e mutui (privati e aziende)

Il Decreto Ministeriale "Cura Italia" (D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con L. 30 aprile 2020 n. 27) ha dato la possibilità ad Aziende e Clienti privati, che ne avevano i requisiti, di richiedere la sospensione delle rate di finanziamento e mutuo. Tali misure di legge sono state integrate da specifici accordi con l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) e da iniziative adottate in autonomia da Banca MPS.

In applicazione del Decreto "Sostegni" - (D.L. n. 41/2021) e del Decreto Sostegni Bis (D.L. n. 73/2021) per le **Micro, Piccole e Medie imprese** è stata concessa la possibilità di prorogare le sospensioni in essere con scadenza prima al 31 dicembre 2021 e poi al 30 giugno 2021 (ex d.l. "Cura Italia"), e limitatamente alla sola quota capitale fino al 31/12/2021.

Lo stesso Decreto ha reintrodotto fino al 31/12/2021 le deroghe regolamentari sul fondo Gasparrini, consentendo ai **liberi professionisti e imprenditori** di richiedere la sospensione dei mutui per le loro abitazioni private (ulteriormente prorogate dalla Legge di bilancio 2022).

È stata aggiornata con gli opportuni interventi la sezione del sito istituzionale interamente dedicata alle iniziative legate al COVID-19 nella quale, oltre alle relative informative, sono stati messe a disposizione della clientela i moduli da utilizzare per la finalizzazione delle varie richieste.

In aggiunta alle misure governative, la Banca ha confermato:

- la possibilità di sospendere i differenziali o le altre somme eventualmente dovute in relazione

ai contratti derivati OTC destinati alla copertura di finanziamenti oggetto di sospensione;

- la possibilità di sospendere i covenant finanziari e commerciali collegati a tutti i finanziamenti (non solo a quelli oggetto di sospensione).

Inoltre, la Banca ha adottato l'utilizzo di appositi tool per uniformare il modus operandi nella definizione trasparente del pricing proposto alle controparti sulle nuove operazioni di consolidamento ex lettera E nonché sulle operazioni assistite da "Garanzia Italia" fornita da SACE.

Nella tabella sottostante vengono riportati il numero di rapporti e il valore contabile lordo (Gross Book Value) delle sospensioni effettuate nel corso del 2021.

TIPOLOGIA SOSPENSIONI	RAPPORTI 2021	GROSS BOOK VALUE 2021 € mld
<b>Sospensioni ex lege (Decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito con L. 30 aprile 2020 n. 27)</b>	<b>55.507</b>	<b>7,8</b>
Di cui attive	8.779	1,5
Di cui Scadute	46.728	6,3
<b>Sospensioni assimilabili ex lege (moratorie ABI, Assofin ecc.)</b>	<b>23.961</b>	<b>3,4</b>
Di cui attive	223	0,1
Di cui Scadute	23.738	3,3
<b>Sospensioni extra decreto e extra associative (no eba compliant)</b>	<b>4.107</b>	<b>0,8</b>
Di cui attive	1.086	0,3
Di cui Scadute	3.021	0,5

**Decreto liquidità - Finanziamenti**

La Banca ha adeguato tutte le tipologie di finanziamento introdotte dall'Art 13 del Decreto Liquidità (con garanzia di MCC e con garanzia ISMEA), aggiornando i prodotti e le informative collegate, recependo le modifiche rese necessarie a seguito dei vari cambiamenti e delle integrazioni apportate dal Legislatore (Decreto Sostegni - D.I.L. n 41/2021 e Decreto Sostegni Bis - DL n 73/2021).

Le misure di finanziamento garantite messe a disposizione dal Decreto Liquidità variano in funzione della dimensione aziendale (si vedano le lettere C, D, E, I, M e N dell'articolo 13 comma 1 del Decreto Liquidità).

**Finanziamenti con garanzia SACE**

Si tratta di uno degli interventi straordinari messi in campo per sostenere le imprese italiane colpite dall'emergenza COVID-19. Banca Monte dei Paschi di Siena ha aderito alle "Condizioni Generali" del contratto con SACE S.p.A. per garantire alla propria clientela accesso alle operazioni di finanziamento garantite da parte di SACE stessa, contro-garantite dallo Stato italiano.

Nella tabella sottostante vengono riportati il numero di rapporti e il valore contabile lordo (Gross Book Value) dei finanziamenti erogati.

TIPOLOGIA FINANZIAMENTI	RAPPORTI 2021	GROSS BOOK VALUE 2021 € mld
<b>Art. 13 Decreto Liquidità</b>	<b>103.482</b>	<b>8,6</b>
Di cui lettera C	11.374	3,7
Di cui lettera D	1.146	0,1
Di cui lettera E	14.628	3,2
Di cui lettera I	42	0,1
Di cui lettera M	76.238	1,6
Di cui lettera N	54	0,01
<b>Art. 1 (SACE)</b>	<b>309</b>	<b>1,8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>103.791</b>	<b>10,4</b>

**SPECIFICHE INIZIATIVE CREDITIZIE INTRAPRESE DAL GRUPPO A FRONTE DELLA PANDEMIA COVID-19**

Il Gruppo, oltre ad attuare tutte le misure governative volte al sostegno delle famiglie e delle imprese colpite dagli impatti COVID-19, ha promosso da marzo 2021 un'azione di **valutazione creditizia straordinaria (denominata "Crash Program")** volta a verificare, anche attraverso la compilazione di un questionario, lo stato di salute di un portafoglio individuato come "potenzialmente più rischioso" sulla base di uno "score COVID" che utilizza 17 parametri più significativi per la valutazione della rischiosità dei Clienti che hanno beneficiato di misure governative. Sono stati definiti due livelli di approfondimento in funzione della dimensione del Cliente: i Clienti di dimensioni più rilevanti sono stati sottoposti alla valutazione del credito (Gestione Diretta), mentre quelli più piccoli sono stati gestiti direttamente dalla rete commerciale (Gestione in Rete Strutturata).

Il Crash Program, la cui prima fase è terminata a luglio, ha coinvolto circa 25,7 mila Clienti per un ammontare di esposizione complessivo di circa

12,7 mld di euro, e per ognuno di essi è stata individuata una strategia da applicare: classificazione a non performing, concessione, nessun intervento. I risultati del programma hanno portato a una nuova classificazione per il 2% delle posizioni, mentre per il 16% dei Clienti è stata individuata una strategia di ulteriore supporto attraverso finanziamenti con garanzia pubblica e/o sospensione dei pagamenti sulle linee in essere. Per il restante 82% è stato ritenuto adeguato il livello di supporto fornito e la classificazione performing.

A completamento di quanto già fatto con il Crash Program, nel mese di ottobre è stata avviata un'ulteriore azione di revisione di un perimetro di oltre 6 mila esposizioni (circa 2,8 mld di euro) ritenute più rischiose al fine di attivare un riesame sulla scorta di informazioni aggiornate. L'intervento, tuttora in corso, richiede una revisione critica delle posizioni per valutarne la difficoltà finanziaria e definire l'intervento più efficace da finalizzare in funzione del profilo di rischio della controparte.

INIZIATIVE COVID 19

**Attività connesse al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**

In un contesto eccezionale determinato dalla pandemia, che ha modificato radicalmente consuetudini, metodologie e aspettative a livello globale e che prevede la messa a terra del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il consolidamento della ripresa e per il futuro rilancio dell'economia, Banca Montepaschi si è trovata in una posizione fondamentale per il **sostegno alle imprese e ai territori** e per **indirizzare la ripresa verso un modello di sviluppo più sostenibile** di quello finora sperimentato.

Il programma Europeo, attraverso il PNRR, trasforma di fatto le problematiche climatiche e le

sfide ambientali in opportunità su tutti i settori. Le riforme e i progetti del Piano si sviluppano intorno a tre assi strategici, condivisi a livello europeo: Digitalizzazione e innovazione; Transizione ecologica; Inclusione sociale e si articolano in sei missioni: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; Rivoluzione verde e transizione ecologica; Infrastrutture per una mobilità sostenibile; Istruzione e ricerca; Inclusione e coesione; Salute.

In questo scenario Banca Montepaschi è chiamata a rivestire un ruolo importante **nell'integrare i criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle politiche di investimento e di finanziamento** in continuità con lo storico **ruolo di sostegno e valorizzazione del territorio e delle economie locali**.

Con l'obiettivo di diffondere i contenuti del **PNRR e della Transizione** e supportare il piano di rilancio del Paese, nel mese di novembre 2021 è partito il **Road Show "Viaggio nell'Italia del PNRR e della transizione. Un'occasione di crescita per le imprese del territorio"** organizzato con partner esterni e destinato al pubblico e alla clientela interessata.

Si è trattato di incontri, dedicati alle medie, piccole e microimprese, per **spiegare i contenuti del PNRR**, illustrarne i benefici e le opportunità che si profileranno dai bandi pubblici e dai decreti attuativi. Un ciclo di appuntamenti formativi e informativi che, oltre ai Top manager di BMPS, prevede il coinvolgimento di esperti del settore e di testimonial di eccezione.

Tra novembre e dicembre 2021, sono stati realizzati **4 incontri** toccando le città di **Napoli, Valdobbiadene, Firenze e Roma**, e coinvolgendo **oltre 470 partecipanti, tra Clienti e prospect**.

Durante i lavori sono state evidenziate le opportunità per l'Italia date dal PNRR approfondendo, in particolare, gli interventi dedicati alla crescita sostenibile, alla transizione verde, alla digitalizzazione e a una serie di riforme strutturali del Paese. Durante gli incontri sono state messe in luce le opportunità del PNRR anche per il mondo imprenditoriale, per "fare sistema" e investire le risorse sul territorio in maniera integrata.

A margine delle iniziative per la clientela sono state organizzate delle **sessioni formative destinate alle risorse di Banca MPS** al fine di poter prestare la necessaria consulenza ai soggetti interessati ai temi connessi al PNRR. Alle **4 sessioni del 2021** hanno preso parte circa **330 risorse**.

Il *roadshow* ha contribuito inoltre a rafforzare le **sinergie tra i mercati Imprese e Private Banking**, per rispondere concretamente all'evoluzione delle esigenze di imprese e famiglie che chiedono di essere affiancate nei propri progetti con tutte le competenze dei due mercati e con servizi specialistici e consulenziali dedicati.

A dicembre 2021 è stato siglato l'**Accordo tra SACE e Banca Monte dei Paschi per sostenere i progetti green delle aziende**. L'accordo ha l'obiettivo di incentivare i progetti finalizzati a ridurre il proprio impatto ambientale e avviare una trasformazione con un focus particolare sulle filiere Agrifood da accompagnare verso la transizione sostenibile.

Complessivamente Banca Monte dei Paschi ha allocato un plafond sino a 1,25 mld di euro (corrispondenti a Garanzie SACE sino a 1 mld di euro) da utilizzare entro il 2022, di cui sino a 500 mln di euro appositamente rivolti alle filiere del settore Agrifood, a cui il Gruppo MPS offre da sempre il proprio sostegno e la specializzazione dell'offerta, grazie anche alla rete dei centri MPS Agroalimentare, distribuiti su tutto il territorio italiano. SACE interverrà con le garanzie green fino all'80% dei finanziamenti erogati da Banca MPS per aiutare le imprese nei loro processi di trasformazione sostenibile, in linea con gli indirizzi del PNRR.

Sempre in ambito PNRR, per offrire sostegno al rilancio delle Aziende del nostro Paese sono state rilasciate sulla Rete alcune specifiche iniziative commerciali:

- **Superbonus 2.0:** dedicata alle imprese del settore Edilizia con la finalità di incrementare interventi antisismici e di efficienza energetica;
- **Agri Green:** per i Clienti del settore Coltivazione/Agricoltura con obiettivi di riqualificazione delle strutture, di efficienza energetica e di ammodernamento di macchinari;
- **Facile 4.0:** dedicato a clientela con potenziali esigenze di nuovi investimenti in beni strumentali fisici ed immateriali. L'iniziativa è soprattutto finalizzata a supportare investimenti nei processi produttivi con particolare attenzione alla trasformazione digitale ed all'innovazione in generale e ad incrementare l'aumento di competitività delle imprese italiane nel mercato internazionale;
- **Turismo:** per i Clienti del settore Turismo con obiettivi di riqualificazione delle strutture, tutela dei beni culturali, ampliamento delle aree verdi e di aumento competitività delle imprese nel comparto Turismo.

## AGROALIMENTARE

In continuità con l'anno passato si rafforza l'attenzione che la Banca rivolge al mondo dell'agroalimentare e allo sviluppo del comparto: in coerenza con le direttrici strategiche della Banca sono proseguiti i lavori volti alla creazione dei "Centri Agrifood", strutture territoriali collocate nei principali "distretti" dell'agroalimentare del Paese, volti al potenziamento delle attività commerciali sul comparto con l'obiettivo di consentire alla Banca di divenire tra gli attori leader nel settore e per aiutare nonché stimolare le aziende in un percorso di sviluppo rivolto all'innovazione e alla sostenibilità produttiva ed economico-finanziaria. La Banca si è posta l'obiettivo di accompagnare le aziende lungo percorsi "green" e di innovazione tecnologica con soluzioni specifiche in grado di intercettare le nuove opportunità di finanziamento comunitarie e nazionali a disposizione nel settore, facendosi promotrice di nuovi modelli di interazione tra le imprese agricole, le filiere e il mondo bancario. Tra le iniziative volte ad agevolare l'accesso al credito e ai servizi della Banca sono stati chiusi o rinnovati 25 accordi di collaborazione con controparti esterne che operano nel settore agroalimentare intensificando i rapporti con enti e partner nazionali e locali.

Per il 2021, è inoltre stato previsto uno specifico focus sul tema Sostenibilità e innovazione per il settore agroalimentare per il quale sono in corso i lavori in coerenza con il progetto "Sustainable Lending". Per le aziende del comparto la Banca ha in corso attività volte alla definizione di un prodotto di finanziamento specifico che racchiuda le così dette finalità ESG tra i temi conduttori delle iniziative a venire.

Nel corso dell'anno la Banca ha inoltre messo a disposizione della clientela un nuovo strumento finanziario che utilizza il "pegno rotativo su prodotti vitivinicoli DOP/IGP" con lo scopo di fornire un sostegno alle imprese del settore, valorizzando vini di eccellenza in affinamento. Al fine di rendere accessibile lo strumento ai tessuti produttivi locali sono state inoltre siglate specifiche convenzioni con i Consorzi di Tutela.

## BONUS EDILIZI

Nel corso del 2021 la Banca ha ribadito l'attenzione alle iniziative di sistema predisponendo in tempi rapidi e coerenti con i tempi del Decreto Rilancio un'offerta strutturata per dare risposte concrete a quei Clienti che volevano usufruire dei c.d. "Bonus Edilizi", per i quali il Decreto Rilancio ha introdotto uno specifico ruolo per le Banche in qualità di soggetti cessionari del credito di imposta che matura a fronte degli interventi agevolati in materia di efficientamento energetico.

Gli Ecobonus previsti nel suddetto decreto rientrano nel perimetro della **missione 2 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** che ha lo scopo di migliorare la Sostenibilità, la resilienza del sistema economico e di assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva, comprendendo la componente "Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici". Una missione perfettamente in linea con gli obiettivi dell'UE che vuole raggiungere la neutralità climatica entro il 2050 e ridurre le emissioni di gas a effetto serra, entro il 2030, del 55%, rispetto ai valori del 2019.

In linea generale, la soluzione offerta dalla Banca, oltre al mero acquisito del credito d'imposta maturato, comprende anche la possibilità per i Clienti di utilizzare operazioni di finanziamento "ponte" che consentano di ottenere immediata liquidità anche prima che il credito d'imposta arrivi a maturazione. Da segnalare come la Banca - consapevole della complessità della materia - abbia deciso di mettere a disposizione dei Clienti anche un servizio di assistenza specialistico avvalendosi di primari Advisor tecnici e fiscali presenti su tutto il territorio nazionale che possano supportare la clientela rispondendo alle principali domande e richieste di chiarimenti sulla normativa. In particolare, l'iniziativa sui c.d. "Bonus Edilizi" è stata definita con l'obiettivo di:

- sostenere l'intervento dello Stato nel rilancio dell'economia italiana e del tessuto industriale con particolare riferimento al settore edilizio e di contribuire alla riqualificazione energetica e sismica degli edifici;

- offrire un servizio al Cliente finale (es. privato, condominio, impresa, General Contractor) che gli permetta di:
  - eseguire i lavori correlati al super eco e sisma bonus, tramite l'offerta di una linea di finanziamento "ponte" (un'apertura di credito a scadenza con durata massima 18 mesi), che potrà rientrare con la cessione alla Banca del credito d'imposta da parte del committente dei lavori o dell'impresa appaltatrice;
  - ottenere l'immediato smobilizzo del credito di imposta maturato a seguito dell'esecuzione delle opere di riqualificazione ai sensi della normativa vigente nell'ambito dei c.d. "bonus edilizi", mediante la cessione pro-soluto e a titolo definitivo alla Banca di detto credito per un corrispettivo sotto sconto;
  - usufruire di una piattaforma digitale cloud-based per la raccolta della documentazione tecnica e contrattuale essenziale al fine di comprovare la sussistenza dei requisiti necessari per accedere al bonus fiscale e condurre il monitoraggio sullo stato dei

processi, nonché ottenere il visto di conformità ed un servizio di contact center per rispondere ad eventuali questioni di natura fiscale;

- scegliere all'interno di un preselezionato panel di advisor, il professionista in grado di fornirgli l'analisi di eleggibilità tecnica al fine di verificare sia la sussistenza delle condizioni tecniche minime essenziali per l'ottenimento delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa, sia la congruità tecnico-economica iniziale dei singoli progetti presentati dai fornitori e/o dai committenti.

A tal fine sono state inoltre sottoscritte, e altre sono in fase di sottoscrizione, specifiche convenzioni con le principali Associazioni di categoria (tra le altre CNA, ANCE, FEDERESCO, ANACI) che prevedono pacchetti di soluzioni per massimizzare l'efficacia degli incentivi e sostenere le imprese nella riqualificazione e messa in sicurezza del patrimonio edilizio, sempre con la massima attenzione alla sostenibilità sociale ed economica.

## Adesione a protocolli, prodotti e plafond

Con l'obiettivo di perseguire il sostegno alle Persone, di sottolineare l'importanza della difesa, del rispetto e della dignità delle donne, nonché di continuare nel suo programma di Diversity & Inclusion, il 25 novembre 2021, in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne, BMPS ha confermato l'adesione al **protocollo d'intesa in favore delle donne vittime di violenza di genere** sottoscritto da ABI e Organizzazioni sindacali. Banca MPS si impegna a sospendere il pagamento della quota capitale, dei mutui ipotecari o dei prodotti di credito ai consumatori, alle donne inserite in percorsi certificati di protezione e in difficoltà economica, prevedendo il rimborso rateale per la durata del percorso di protezione e per un massimo di 18 mesi, con

conseguente allungamento del piano di ammortamento. L'inserimento in percorsi di protezione viene certificato dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio; le Clienti non devono sostenere costi, né corrispondere interessi di mora.

Con l'adesione a questo protocollo BMPS continua così il percorso avviato con il Protocollo del 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del mondo bancario nel rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro, contrastando ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali.

Sono proseguite le attività di sostegno alle Persone e ai territori portate avanti con altre linee di finanziamento già in essere, destinate a particolari target di Clienti e/o specifiche finalità:

**Mutui Consap** destinati a clientela rientrante nelle fattispecie previste dalla Normativa (Fondo prima casa), che a seguito del decreto sostegni Bis ha ampliato i livelli di garanzia in favore dei giovani per acquisto prima casa;

**Finanziamento Resto Al Sud** - Incentivo per sostenere la nascita di nuove attività imprenditoriali

nelle regioni del Mezzogiorno e nelle aree del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e 2017.

Da ricordare inoltre l'attività svolta dalla Banca al fine di prevenire il fenomeno dell'usura con le erogazioni di finanziamenti nell'ambito della ormai sperimentata convenzione con Adiconsum.

PRODOTTO	MOTIVAZIONE/ FINALITÀ	TARGET	VOLUMI EROGATI 2021	VOLUMI EROGATI 2020
Mutui Consap	Finanziamento Ipotecario per acquisto abitazione	Privati	643.926.119,83 €	726.899.456,90 €
		Altro	1.165.000,00 €	1.544.000,00 €
		<b>Totale</b>	<b>645.091.119,83 €</b>	<b>728.443.456,90 €</b>
MPS Valore Sport	Finanziamento chirografario a supporto delle società sportive dilettantistiche per aiutarle a sostenere le spese di attività ordinaria	Altro	2.500 €	30.000,00 €
		<b>Totale</b>	<b>2.500 €</b>	<b>30.000,00 €</b>
Resto al Sud	Finanziamento chirografario. Incentivo che sostiene la nascita di nuove attività imprenditoriali nelle regioni del Mezzogiorno e nelle aree del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e 2017	Small Business	7.478.706,32 €	5.608.445,31 €
		Altro	624.126,90 €	418.664,56 €
		<b>Totale</b>	<b>8.102.833,22 €</b>	<b>6.027.109,87 €</b>
Finanziamenti Agevolati Plafond Eventi Calamitosi	Finanziamenti agevolati con funding CDP a favore dei soggetti danneggiati dagli eventi calamitosi verificatisi in Italia a decorrere dal marzo 2013, destinati a far fronte ai danni occorsi al patrimonio privato e alle attività economiche e produttive ammesse al contributo	Small Business	1.109.449,44 €	2.809.376,32 €
		Corporate	37.690,81 €	1.081.753,82 €
		Privati	827.567,19 €	1.621.875,85 €
		Altro	0,00 €	81.967,21 €
		<b>Totale</b>	<b>1.974.707,44 €</b>	<b>5.594.973,20 €</b>
Finanziamenti Agevolati per la ricostruzione Sisma Centro Italia	Finanziamenti agevolati con funding CDP a favore dei soggetti danneggiati dagli eventi sismici del 2016 e destinati alla riparazione, ripristino e ricostruzione di immobili di edilizia abitativa, a uso produttivo e per servizi pubblici e privati	Small Business	1.240.770,94 €	739.179,38 €
		Corporate	1.027.323,05 €	2.135.088,38 €
		Privati	18.059.004,06 €	6.641.727,70 €
		<b>Totale</b>	<b>20.327.098,05 €</b>	<b>9.515.995,46 €</b>
Finanziamenti Agevolati per la ricostruzione Sisma Centro Italia	Finanziamenti agevolati con funding CDP a favore dei soggetti danneggiati dagli eventi sismici del 2012 che hanno interessato i territori di Bologna, Modena, Reggio Emilia, Mantova e Rovigo e destinati alla riparazione, ripristino e ricostruzione di immobili di edilizia abitativa, a uso produttivo e per servizi pubblici e privati	Small Business	2.157.826,41 €	3.261.226,48 €
		Corporate	66.000,00 €	463.134,25 €
		Privati	11.320.095,93 €	12.356.116,19 €
		<b>Totale</b>	<b>13.543.922,34 €</b>	<b>16.080.476,92 €</b>

## Partnership con AXA

AXA MPS, per venire incontro alle nuove esigenze in ambito salute emerse con la pandemia, ha donato gratuitamente a tutti i Clienti con almeno una polizza attiva, la CARD SALUTE, che dà diritto a uno sconto del 20% su tutte le prestazioni sanitarie erogate dai Centri Diagnostici convenzionati AXA.

Inoltre, ha creato il PORTALE SALUTE AXA: un sito internet che mette a disposizione una serie di servizi dedicati ai Clienti titolari di una polizza salute AXA. Tra i servizi gratuiti disponibili si segnalano:

1. la valutazione sintomi (una *chatbot* automatica e gratuita che restituisce una possibile diagnosi a seguito del completamento di un test),
2. la ricerca di strutture convenzionate dove effettuare visite ed accertamenti diagnostici,
3. la prenotazione di visite ed esami a tariffe agevolate e la *chat* con farmacisti.

Per i Clienti possessori della garanzia Assistenza 360 di Formula Benessere e per tutti i Clienti che usano MY AXA sono stati attivati i seguenti servizi:

- supporto psicologico gratuito esteso alla pandemia, per disturbi conseguenti al COVID-19 (fino a 3 sedute);
- Video consulto medico per informazioni sul vaccino;
- Video consulto medico per sintomi post vaccino.

In ambito *protection*, con l'introduzione del nuovo *provider* di gestione sinistri AXA CARING sono stati introdotti diversi servizi gratuiti per aiutare il Cliente e velocizzare la gestione dei sinistri nei comparti MOTOR e CASA. Nello specifico:

- Caring angel: supporto nell'immediatezza dell'emergenza e dell'incidente, anche in caso di eventi naturali eccezionali. Il servizio aiuta il Cliente nella compilazione del modulo di Costatazione Amichevole Incidente (cd. CAI), anche in formato digitale e invia il carrozzeria se necessario;
- E-Rescue e Here with You: i servizi

consentono al Cliente di chiamare il carrozzeria in autonomia dal tasto «ho un'emergenza» dell'app My AXA, e di seguirne il percorso attraverso un servizio di geolocalizzazione che informa il Cliente su quanto manchi al suo arrivo;

- Video perizia: per danni fino a €3.000 sostituisce sopralluogo perito e consente di velocizzare la gestione del sinistro;
- Il mio inventario: creazione di un inventario virtuale dei propri beni utile in caso di sinistro, è possibile realizzarlo scattando foto dall'app My AXA;
- Apertura sinistro e Tracking sinistro: è possibile aprire un sinistro oltre che in filiale anche direttamente dalla app My AXA o dall'Area Clienti sul sito [www.axa-mps.it](http://www.axa-mps.it), rimanendo aggiornati in tempo reale sullo stato di avanzamento e ritrovando i numeri di contatto utili (liquidatore, perito cc.).

A fine novembre è stato lanciato il restyling del prodotto Formula Benessere- polizza Danni del ramo malattie con una nuova logica di proposizione commerciale per macro-ambiti di protezione Salute: un ambito "ricoveri e interventi" per le spese mediche sostenute in caso di ricovero o intervento chirurgico cui si può aggiungere l'avvalersi del Network convenzionato AXA; un ambito per "esami e visite" per le spese mediche legate ad esami ed accertamenti diagnostici etc. e l'ambito dell' "assistenza 360" con servizi innovativi per un sostegno concreto nella quotidianità in abbinamento obbligatorio con l'acquisto delle altre garanzie principali o acquistabile stand alone.

Per rispondere alle esigenze dei Clienti connesse ai rischi di eventi calamitosi legati al cambiamento climatico e in linea con la necessità di preservare la continuità aziendale la Banca si è anche concentrata sulla proposizione di prodotti che possano assicurare i beni delle aziende, nonché gli impianti fotovoltaici agli stessi collegati.

A tal fine un focus commerciale particolare è stato rivolto alla soluzione assicurativa Protezione Business, polizza modulare e flessibile che

permette in un unico prodotto di assicurare le aziende sia per la linea Patrimonio che per la linea Persona, affiancata nell'anno anche dalla linea di prodotto Protezione Business Flexy, specificamente dedicata ad Aziende con fatturato superiore a € 1,5 mln/anno e più di 5 dipendenti.

Per soddisfare anche le esigenze di protezione collegate alle aziende di grandi dimensioni, la Banca a marzo 2021, ha reso operativo un accordo di collaborazione e segnalazione con le Agenzie AXA, per garantire la possibilità di sottoscrivere prodotti di copertura ramo danni su misura in risposta ad eventuali esigenze assicurative non standard che non possano trovare risposta nel catalogo dell'offerta AXA MPS.

### 7.1.1 MPS Leasing & Factoring

Le attività di Leasing e Factoring nel corso del 2021 hanno manifestato una vivacità commerciale che, se pur attesa dopo il 2020 (dove, comunque, nonostante tutte le note problematiche legate alla pandemia MPS Leasing & Factoring aveva registrato una sostanziale sovrapposizione della produzione rispetto al 2019), è andata ben oltre le aspettative, con dinamiche che hanno visto la Società ottenere performance, in termini di crescita a/a, più positive di quanto registrato dal mercato.

#### Leasing

Diverse le attività che hanno caratterizzato le dinamiche aziendali del leasing, sia dal punto di vista prettamente commerciale che operativo.

È proseguita per tutto l'anno la gestione delle code relativamente alle moratorie attivate nel corso del 2020, e i benefici concessi a livello nazionale (in particolare Sabatini/MCC) hanno contribuito significativamente al massiccio ricorso alla locazione finanziaria.

Queste opportunità hanno da un lato spinto le aziende ad effettuare investimenti sia ad alto contenuto tecnologico e a ridotto impatto ambientale (nel 2021 oltre 2.200 domande Sabatini

per un controvalore di circa 550 milioni, di cui per il 70% Sabatini 4.0 ed il 30% Sabatini ordinaria), e dall'altro facilitato l'accesso al credito in virtù della garanzia offerta dal Mediocredito Centrale, che ha permesso anche alla nostra Società di registrare una produzione (al netto dell'anticipo versato dal Cliente) che vede il livello di copertura dei finanziamenti garantito pari a circa 45% (circa 20% l'omologo dato 2020). Sono state infatti circa 2.000 per un controvalore garantito superiore a 340 milioni, le domande effettuate ed accolte presso MCC nel corso di quest'anno.

Lo sviluppo dell'attività commerciale, sostenuto anche dalle linee guida del piano Europeo Next Generation EU, ha determinato già nel corso del 2021 alcune specifiche iniziative che troveranno ulteriore accelerazione nel 2022 grazie anche all'attuazione del PNRR.

"Sudleasing": campagna promozionale dedicata alle imprese aventi sede legale nelle regioni del Sud Italia o titolari di un impianto produttivo ubicato in tali regioni, che acquistano un bene strumentale. L'offerta prevede condizioni dedicate e un anno di polizza assicurativa gratuita "all risks" sui beni locati.

Finanziamenti leasing a valere su provvista Cassa Depositi e Prestiti (CDP): finanziamenti volti a favorire, anche attraverso l'intermediazione del leasing, un maggior afflusso di risorse a medio-lungo termine in favore delle imprese.

#### Factoring

**MORATORIA COVID** - In tema di finanziamenti oltre alle sospensioni effettuate ex lege, la Banca ha aderito anche ad alcuni protocolli promossi da ABI andando ad ampliare, lato Factoring, il perimetro delle sospensioni accordate.

**INNOVAZIONE TECNOLOGICA** - In considerazione delle direttrici di crescita delineate nell'ambito degli obiettivi commerciali, e con specifico riferimento all'obiettivo strategico collegato all'accrescimento della base Clienti cedenti, si è proceduto con lo sviluppo di ulteriori soluzioni digitali (Web Online Factoring) per favorire la modalità da remoto con il miglioramento della piattaforma digitale per efficientare il

processo di erogazione dei crediti. Seguendo le esigenze della clientela e della Rete, è stata introdotta e sviluppata la firma digitale e incentivato l'utilizzo dello scambio documentale via PEC.

## 7.1.2 Microcredito

### G4-FS7

Banca MPS, grazie ad una lungimirante intuizione di finanza etica, ha partecipato in misura determinate (40% del capitale sociale) alla costituzione nel 2006 di Microcredito di Solidarietà S.p.A., unitamente a Comune e Amministrazione Provinciale di Siena (15% a testa), Diocesi di Siena e Montepulciano (5% a testa), altri comuni della provincia (complessivamente il 10%), Associazioni di volontariato senesi (10%), per far fronte a necessità finanziarie di privati e famiglie con difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario ed aiutare così a superare difficoltà economiche temporanee o avviare una nuova attività imprenditoriale.

Dal 2013, per cogliere le opportunità del dettato normativo dell'art. 111 TUB (introdotto con il D.lgs. 141/2010), la Società ha aperto al "microcredito produttivo" attraverso il finanziamento di piccole imprese (anche in fase di start-up) e percorsi formativi (sia professionali che universitari), modificando il proprio Statuto.

Alla data di costituzione, non essendoci una disciplina specifica per gli operatori del microcredito, la Società si era iscritta all'elenco generale degli intermediari finanziari ex art. 106 TUB. Con il citato art. 111 TUB, che ha introdotto per la prima volta l'attività del microcredito nel nostro ordinamento, e con il successivo D.M. 176/2014 attuativo, la Società si è iscritta al n. 6 del nuovo elenco degli operatori del microcredito appunto ex art. 111 TUB. La Società eroga con fondi propri, derivanti dalla dotazione iniziale dei soci (€ 1.000.000) e dal successivo conferimento soci senza obbligo di restituzione (€ 400.000 da parte delle Associazioni di Volontariato senesi).

Sulla base di tale iscrizione, Microcredito di Solidarietà eroga sia finanziamenti per microcredito sociale (Titolo II D.M. 176/2014) che microcredito

produttivo per formazione e microimprese (Titolo I D.M. 176/2014).

Data la storica vocazione di Microcredito ai finanziamenti indirizzati al sociale, la Società sta valutando se uscire dall'elenco ex art. 111 TUB, assumendo una nuova configurazione più idonea alla propria vocazione, quale ad esempio l'impresa sociale sulla base della riforma del terzo settore.

Caratteristiche dei finanziamenti di Microcredito di Solidarietà:

- durata: massimo 5 anni;
- periodicità di rimborso: mensile;
- rimborso del capitale: prima rata alla corrispondente data del mese successivo a quello dell'erogazione;
- tasso: fisso per tutta la durata dell'ammortamento.

Attualmente:

- 3% per il microcredito sociale e per il microcredito produttivo privati (formazione, P.IVA, lavoratori autonomi, imprese da costituire);
- 3,5% per il microcredito produttivo aziende (microimprese già attive da meno di 5 anni e in fase di *start-up*);
- tasso di mora: tasso fisso più due punti, come previsto dal contratto di finanziamento. Pertanto, rispettivamente 5% e 5,5%;
- compensi di estinzione anticipata: esenti;
- commissioni e spese istruttoria: esenti;
- imposta di bollo: a carico del richiedente;
- importo massimo:
  - € 7.500 per il microcredito sociale e per il microcredito produttivo privati (formazione, P.IVA, lavoratori autonomi, imprese da costituire);
  - € 12.000 per il microcredito produttivo aziende (microimprese già attive da meno di 5 anni e in fase di *start-up*).

I prestiti sono preferibilmente finalizzati, nel senso che la Società provvede direttamente a eseguire i pagamenti per le esigenze del Cliente; tuttavia, come previsto dallo Statuto, i finanziamenti possono essere destinati anche al ripristino liquidità (emergenza finanziaria), ma in questo caso per importi più limitati rispetto ai massimi come sopra indicati.

I servizi ausiliari di assistenza e monitoraggio sono svolti dalle strutture interne per il microcredito

sociale e per il microcredito produttivo privati (formazione, P.IVA, lavoratori autonomi, imprese da costituire); sono svolti dalle strutture interne e/o da entri terzi convenzionati, su scelta della microimpresa.

Anche nell'esercizio 2021, i dati della Società sono stati influenzati dalla emergenza COVID-19, seppure fin dai primi decreti del Presidente del Consiglio le attività bancarie e finanziarie siano state ricomprese tra i servizi di pubblica utilità da garantire: quindi, per estensione, Microcredito di

Solidarietà si è allineata alla necessità di mantenere il servizio ai propri utenti, che proprio a causa dell'emergenza avrebbero potuto trovarsi in situazione di ulteriore bisogno. Nei periodi di maggiori restrizioni del 2021, l'attività della Società è proseguita nella propria continuità giornaliera, adottando le necessarie precauzioni al fine di ridurre al minimo i rischi connessi alla pandemia. Nel corso dell'esercizio 2021 si è registrato nell'esercizio un aumento di circa il 7,7% negli impieghi rispetto al 2020.

### G4-FS7

VALORE MONETARIO DEI PRODOTTI E SERVIZI PROGETTATI PER APPORTARE UN BENEFICIO SOCIALE		2021	2020	2019
Valore monetario dei prodotti e servizi progettati per apportare un beneficio sociale	€/mln	0,588	0,546	0,666

## 7.1.3 OfficinaMPS

Lanciata nel 2018, OfficinaMPS è un'iniziativa che ha l'obiettivo di valorizzare la crescita di realtà imprenditoriali ad alto contenuto tecnologico e innovativo, perseguendo allo stesso tempo il rafforzamento dell'esperienza Cliente, il miglioramento dei processi aziendali e lo sviluppo dell'offerta commerciale.

Nella prima edizione, vinta dalla startup Trovabando, le partecipanti sono state coinvolte in alcune sfide prioritarie definite dalla Banca su digitalizzazione dell'esperienza Cliente, ampliamento dell'offerta e miglioramento dei processi aziendali.

Nella seconda, svoltasi nella prima parte del 2019 e vinta dalla startup UGO, i partecipanti si sono impegnati in due differenti categorie, PMI/Small Business e Clienti privati, cercando di immaginare e realizzare nuovi canali, strumenti, metodi per offrire servizi sempre più all'avanguardia e vicini alle Persone. A questo si è aggiunto un premio speciale per l'innovazione sostenibile che è andato

a Biorfarm. In entrambi i casi le finaliste hanno lavorato singolarmente fianco a fianco con team di professionisti della Banca, al fine di individuare le migliori modalità di implementazione delle loro soluzioni in BMPS.

Alla luce di questo positivo cammino e dei risultati raggiunti, a ottobre del 2019, OfficinaMPS è stata trasformata in un laboratorio permanente, ovvero in una struttura organica della Banca dedicata alla crescita continua di realtà imprenditoriali ad alto contenuto innovativo per sostenere quelle aziende che creano, attraverso progetti di business, un valore concreto per la società e i territori nei quali sono presenti.

Le startup selezionate vengono poi ingaggiate nel tempo in base ai loro settori di ricerca, creando una forte sinergia con i territori attraverso iniziative dedicate e focalizzate su specifiche filiere o aree geografiche.

Le startup e le PMI innovative che si iscrivono al portale di OfficinaMPS entrano a far parte della

community di Officina e hanno accesso a un set commerciale con prodotti e servizi bancari (conto corrente, carta, pagamenti ecc.) a condizioni agevolate, oltre a percorsi di formazione specifici promossi dalla Banca su varie tematiche che spaziano dalla finanza al digitale.

All'inizio del 2020 è stato lanciato un nuovo contest, funzionale alle esigenze della Banca, in ambito open banking, per individuare sul mercato soluzioni adatte per implementare i servizi offerti da MPS. Con questa Call, OfficinaMPS ha potuto selezionare Startup, PMI e aziende innovative con cui ha avviato progetti di collaborazione per soddisfare le esigenze della Banca e della propria clientela principalmente nelle categorie **Dati** (soluzioni dedicate all'arricchimento del patrimonio informativo della Banca per migliorare la comprensione dei bisogni della clientela e lo sviluppo di nuovi servizi); **Servizi fintech** (soluzioni innovative che fanno leva sulle nuove tecnologie digitali per rafforzare l'offerta tradizionale della Banca es. pagamenti, gestione del risparmio e finanziamenti); **Ecosistemi digitali** (servizi per ampliare l'offerta della Banca e rispondere alle esigenze a "tutto tondo" dei Clienti).

La vincitrice è stata Ethymo, un software ideato dalla startup Firedesktop, che sfrutta l'intelligenza artificiale per individuare, interpretare e rendere disponibili, in tempo reale, le informazioni contenute all'interno degli archivi documentali, automatizzando ed efficientando i processi aziendali.

Tra i mesi di giugno e agosto 2020, OfficinaMPS si è fatta promotrice del **connubio agroalimentare-innovazione**, aspetto imprescindibile per contribuire alla crescita e al rilancio di uno dei comparti che meglio rappresenta la **tradizione italiana** in tutto il mondo, lanciando il **contest** sull'agroalimentare.

In linea con il percorso intrapreso dalla Banca, e con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sono stati valorizzati i progetti innovativi caratterizzati da un **approccio sostenibile**.

Lo scopo dell'iniziativa è stato quello di supportare e facilitare l'incontro tra nuove realtà imprenditoriali, startup e PMI innovative, che offrono soluzioni in

campo agroalimentare, e il tessuto più tradizionale dell'economia italiana. Il contest ha visto un processo di selezione delle idee imprenditoriali che vantano soluzioni innovative applicabili lungo l'intera filiera agroalimentare.

Edo Radici Felici è la startup che si è aggiudicata il premio per l'iniziativa dedicata all'innovazione nel settore agroalimentare mentre è stato assegnato un riconoscimento speciale alla startup Tessa, che ha ideato una soluzione altamente tecnologica per la gestione efficiente delle risorse nell'agricoltura di precisione attraverso una serie di strumenti innovativi e servizi software basati sull'intelligenza artificiale.

È da segnalare inoltre come, con il supporto di OfficinaMPS, a partire dal 16 aprile, la startup UGO, vincitrice nel 2019 del contest dedicato all'open banking, abbia potuto offrire un servizio di caregiving gratuito inizialmente a 1200 Persone nel territorio toscano, a Firenze e a Siena, e successivamente a ulteriori 500 Persone a Padova e Bologna. Durante questo anno così complesso che ha costretto molti all'isolamento, gli operatori UGO hanno potuto aiutare le Persone sole e fragili a raggiungere l'ospedale in modo sicuro, gestire visite e terapie che non possono essere interrotte, fare la spesa, andare in banca o alle poste, fare una piccola passeggiata o anche una semplice chiacchierata di mezz'ora al telefono.

Proprio alla luce dell'unicità del momento che tutti stiamo vivendo, a fine 2020 OfficinaMPS si è fatta promotrice di una ricerca tra le startup italiane (un campione di circa 600) per capire quali siano e come siano cambiate a seguito della pandemia le esigenze delle startup. Dai risultati è emerso che le startup sentono maggiormente il bisogno di accrescere le competenze in materia di marketing e digitale.

Nel corso del 2021, sulla scorta delle esigenze emerse dalla ricerca, è partito il **progetto OfficinaMPS Campus**, un'offerta formativa totalmente gratuita per le startup iscritte a OfficinaMPS che si presenta come una learning & development experience all'interno di un ambiente in grado di integrare formazione sincrona e asincrona, case history ed esercizi pratici. I corsi si sono

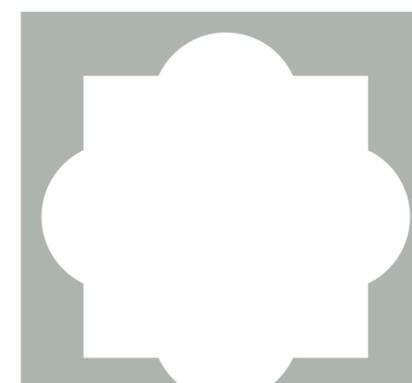
incentrati su temi specifici come comunicazione, marketing e networking, tematiche che interessano trasversalmente tutte le tipologie di startup, per le quali è forte il bisogno di individuare un supporto formativo valido ed efficace. Proprio per affiancarle concretamente, OfficinaMPS ha deciso di offrire gratuitamente alle prime 100 startup iscritte alla Community che aderiranno all'iniziativa, un percorso formativo completo, costituito da 10 corsi per un totale di 100 ore di formazione.

OfficinaMPS Campus è un progetto nato dalla collaborazione con una delle startup già facenti parti della propria Community, ovvero **Lacerba.io**, che ha fornito la piattaforma tecnologica e i corsi previsti.

In totale OfficinaMPS ha messo a disposizione gratuitamente 100 percorsi formativi, ognuno dei quali formato da 10 corsi per un totale di 100 ore di formazione. Il risultato è stato quello di offrire **10.000 ore di formazione alle startup** interessate. La risposta delle startup è stata molto incoraggiante con oltre la metà dei corsi richiesti nei primi 3 mesi.

Dopo un'analisi dei trend e dei corsi più apprezzati, a fine 2021 la partnership con Lacerba.io è stata rinnovata per tutto il 2022 con nuovi corsi da aggiungere all'offerta formativa di OfficinaMPS Campus, anche alla luce delle opportunità derivanti dall'introduzione del PNRR.

10.000  
Ore di  
formazione



## 7.2 Finanza sostenibile

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | G4-FS8 |

Le sollecitazioni dei regolatori comunitari e nazionali unitamente alla strategia europea del Green Deal e quella nazionale con il PNRR sempre più orientate a favorire modelli di sviluppo sostenibile nonché i mutamenti in atto nelle preferenze della clientela rendono il tema della finanza sostenibile sempre più centrale nelle strategie del Gruppo MPS.

In coerenza con il business model del Gruppo, l'approccio sulla finanza sostenibile si sviluppa nei seguenti filoni strategici:

- Il **credito sostenibile**, ovvero politiche e prodotti in grado di favorire la transizione dei business model delle imprese verso modelli di sviluppo sostenibili;
- I **servizi di investimento ESG**, ovvero l'offerta di prodotti d'investimento con strategie sottostanti legate al tema della Sostenibilità.

### Credito sostenibile

Con la più ampia ambizione di supportare le medie e piccole imprese nell'oramai irreversibile processo di transizione verso modelli di business maggiormente sostenibili tramite soluzioni creditizie specialistiche, nel 2021 sono proseguite le attività avviate l'anno precedente con il progetto "sustainable lending" o "credito sostenibile".

Nello specifico sono stati affinati e ulteriormente sviluppati 3 macro ambiti di azione:

1. **strategie creditizie dedicate**: nel 2021 sono stati introdotti dei primi indirizzi di natura

qualitativa al fine di poter **incentivare le imprese e la clientela impegnata verso investimenti per la transizione verde**. Con il 2022 il framework delle strategie creditizie verrà ulteriormente sviluppato arricchendosi di ulteriori driver ESG al fine di indirizzare in maniera sempre più sistematica il portafoglio creditizio verso una vera e propria "decarbonizzazione".

2. **acquisizione e mappatura dei dati ESG**: è risultata molto preziosa l'esperienza realizzata nel 2020 con un'iniziativa pilota di ascolto di un target specifico di PMI afferenti a settori strategici per la Banca. La conclusione del pilota ha evidenziato che se da una parte è forte l'interesse delle aziende verso le tematiche ESG, allo stesso tempo, vi sono ancora delle complessità nel raccogliere puntualmente informazioni in ambito ambientale, sociale e di governance, in particolare su target di imprese di piccole dimensioni. Sulla base di tale esperienza la Banca sta vagliando molteplici soluzioni con l'obiettivo di iniziare a raccogliere in maniera strutturata sia informazioni a livello della singola azienda che a fattorizzare informazioni di carattere settoriale.
3. **definizione puntuale di processi e standard creditizi**: sono state avviate delle azioni che possano permettere di raccogliere le informazioni ESG sulla clientela in maniera semplice e poterle poi fattorizzare nel più ampio iter di valutazione creditizia oltre che a monitorarle puntualmente. Anche in questo caso nel corso del 2022 ci sarà una messa terra delle prime soluzioni.

### Le iniziative di finanza sostenibile – Leasing e Factoring

**Leasing**: Specifici finanziamenti in ambito ESG con particolare riguardo ad iniziative con positivi impatti Social ed Environmental, anche legati a temi di Circular Economy.

**Factoring**: l'attività è stata focalizzata nell'individuare specifica clientela a cui proporre il prodotto Reverse Factoring in logica di attività sostenibili. Ci sono già stati contatti con primari gruppi nazionali.

### Il ciclo formativo Credit Up e Credit Inside

Parallelamente a questi ambiti di azione ed in coerenza con quanto già svolto negli anni precedenti, si è continuato a valorizzare la **diffusione del know-how specialistico sui temi ESG in seno alle varie strutture della Banca**. L'integrazione della valutazione dei fattori ESG nei processi creditizi e nelle strategie non può infatti prescindere da un'adeguata sensibilità verso questi temi. Al riguardo nell'ambito del ciclo formativo "**Credit Up**" è stata organizzata una sessione dedicata alle iniziative legate al **sustainable lending**. Nell'ambito poi dell'iniziativa formativa "**Credit Inside**" è stato dedicato un intero evento/workshop alle tematiche ESG. Per il 2022 sempre nell'ambito dell'iniziativa "Credit Inside" sono previsti nuovi workshop su tematiche ESG, Sostenibilità e PNRR.

### Servizi di investimento ESG

Per dare concretezza all'impegno del Gruppo nell'orientare i capitali verso investimenti ESG o sostenibili, nel corso del 2021 sono state attuate iniziative volte a integrare l'**offerta commerciale della Banca e delle società prodotte in chiave ESG**, in coerenza anche con le evoluzioni normative in materia.

La Banca ha implementato una serie di azioni volte a renderla compliant alle nuove normative in merito alle tematiche ESG, con riferimento all'introduzione della SFDR (Regolamento UE 2019/2088), al Regolamento delegato (UE) 2021/1253 che prevede modifiche mirate alla Direttiva MiFID II (Regolamento delegato (UE) 2017/565) e che entrerà in vigore a partire dal 2 agosto 2022.

A tal proposito la Banca ha sviluppato il «Progetto ESG – Impatti sul Modello Distributivo», che si pone diversi obiettivi relativi a tali tematiche. A partire dal 10 marzo 2021, Banca MPS ha implementato delle iniziative per ottemperare a quanto previsto dalla normativa:

- **integrazione delle note informative** del contratto di Prestazioni dei Servizi di Investimento e del contratto di Servizio Gestione di Portafogli;
- invio di una **comunicazione alla clientela** inerente alle suddette note informative;
- pubblicazione **informativa ESG** sul sito istituzionale della banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - sezione Sostenibilità;
- definizione di un **processo interno di analisi dei prodotti di Fondi/Sicav con label ESG**, per verificare che non si tratti di fenomeni di «greenwashing»;
- iniziative di **comunicazione interna** tramite rilascio di newsletter;
- redazione di una **relazione in ambito ESG** per i prodotti d'Investimento (OICR, GP e Polizze Assicurative);
- sviluppo dell'informativa per la Rete relativamente alle caratteristiche ESG degli OICR in collocamento.

L'attività progettuale continuerà nel corso del 2022 ed in particolare riguarderà, come previsto dalla normativa, **la revisione del Questionario Mifid e dei Controlli di adeguatezza**, affinché sia possibile raccogliere le "preferenze di sostenibilità" del Cliente, ovvero identificare gli obiettivi di finanza sostenibile per il Cliente al fine di garantire una sempre maggiore coerenza tra l'offerta dei prodotti e le esigenze complessive dei Clienti. In particolare, l'intervento è finalizzato a cogliere il valore

attribuito dal Cliente alle tematiche ESG in relazione alle prospettive di rendimento e diversificazione dei portafogli d'investimento, degli eventuali costi aggiuntivi, della coerenza tra preferenze ESG e orizzonte temporale di medio-lungo periodo tipico di tali prodotti.

L'offerta commerciale della Banca e delle società prodotte è pertanto stata integrata anche con **nuovi prodotti le cui caratteristiche sono coerenti con le nuove definizioni normative**:

- Prodotti le cui caratteristiche promuovono fattori ambientali e sociali (prodotti Art. 8 SFDR);
- Prodotti che hanno come obiettivo gli investimenti sostenibili (prodotti Art. 9 SFDR).

Di seguito si riportano le **principali evoluzioni in materia di servizi di investimento ESG**:

- Prodotti d'investimento assicurativi:
  - Polizza Personal Style – Unit Linked: nuovo Fondo Interno denominato **“Soluzione sostenibile ESG C”**;
  - Private Suite - Unit Linked: nuovo Fondo Interno denominato **“Soluzione Sostenibile ESG”**
  - Private Choice - Multiramo: nuovo Fondo Interno denominato **“Strategia Sostenibile ESG”**.

Tali nuovi fondi sono classificati come art. 8 ai fini del Regolamento UE 2019/2088 relativo all'informativa sulla Sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR)

In generale nell'ambito dell'attività di monitoraggio annuale dei fondi esterni sottostanti le polizze d'investimento (Unit e Multiramo), il focus principale ha riguardato l'introduzione di comparti tematici con particolare attenzione a quelli con caratteristiche ESG.

- **OICR (Organismi di Investimento Collettivi del Risparmio) in collocamento diretto**: è continuato il rilascio di nuovi comparti con focus specifico su aspetti ESG, anche tramite il collocamento di fondi a finestra. A titolo esemplificativo, nel corso del 2021 sono stati rilasciati i seguenti fondi denominati **“Primo Passo ESG 2024 (I e II)”** e **“Step Equality”**.

Per quest'ultimo Fondo, ad esempio, l'esposizione combinata a strumenti di natura azionaria e obbligazionaria di emittenti societari potrà essere orientata interamente verso società che valorizzano la **parità di genere**, per cui il fondo è stato classificato come prodotto ex art. 8 del Regolamento (UE) 2019/2088.

Inoltre, nel corso del 2021, anche attraverso info-provider esterni, è stata ulteriormente sviluppata l'informativa per la Rete relativa alle caratteristiche ESG di tutti i comparti in collocamento diretto. Nel 2021 la raccolta netta di Fondi e Sicav evidenziata dal Gruppo è prevalentemente riconducibile a prodotti “ESG-compliant” secondo il regolamento sull'informativa di Sostenibilità dei servizi finanziari (SFDR art.8 e art.9).

#### • **Gestioni Patrimoniali:**

- restyling della **Linea Global Equity Bias ESG**, la quale investe in fondi ETF che hanno principalmente un obiettivo di “investimento sostenibile”, qualificando la stessa come art. 9 del Regolamento (UE) 219/2088;
- create **strategie legate ai cambiamenti climatici e demografici** con un'attenzione particolare al rispetto di criteri ESG e orientati agli obiettivi di sviluppo sostenibile applicabili su tutti i prodotti gestiti e in consulenza;
- rimodulazione del prodotto azionario **World Sector Rotation** attraverso l'utilizzo di 6 strategie legate al tema della Sostenibilità e dei 5 megatrend. Tutte le strategie hanno un **MSCI ESG QUALITY SCORE** superiore ai normali investimenti azionari globali. Di seguito le strategie:

- Strategia ESG globale
- Strategia ESG/SDG Tematico
- Strategia Climatica
- Strategia Demografica
- Strategia World, ma con particolare attenzione al processo di investimento dei fondi che devono rispettare criteri ESG.
- Partnership per lo sviluppo di metriche interne che analizzano i temi della Sostenibilità.

## Fiduciaria

Sulla scia di quanto realizzato nel 2020 in ordine alla protezione dei soggetti deboli attraverso il trust, Monte Paschi Fiduciaria ha favorito la firma di un protocollo di intesa su “servizi bancari, assicurativi e fiduciari” tra la Banca e le associazioni del mondo della disabilità del territorio senese, a beneficio delle famiglie di Persone con grave disabilità. Il format sarà esteso a livello nazionale nel corso del 2022.

Sempre in tema di disabilità, MPF ha provveduto, in accordo con la Capogruppo e con l'associazione StefyLandia a fornire formazione specifica ad utenze interessate sullo strumento del trust di tutela delle Persone disabili

Rimanendo nel mondo ESG, MP Fiduciaria ha partecipato come “escrow agent” ad importanti operazioni di finanziamento di operazioni “green” operate dalla Banca, garantendo la corretta esecuzione degli accordi e dunque l'appropriato utilizzo dei fondi erogati. Data la sua natura, MP Fiduciaria ha inoltre concorso attraverso le consuete forme tecniche del mandato e del trust a conferire stabilità alla governance societaria di numerose aziende, specie in occasione di passaggi generazionali e di proprietà

## 7.2.1 La tassonomia UE delle attività eco-sostenibili

### Il contesto normativo di riferimento

La Tassonomia Europea, così come definita dal **Regolamento (Ue) 852/2020<sup>22</sup>** (Regolamento Tassonomia Ue) e relativi Atti Delegati, istituisce un **sistema di classificazione delle attività economiche da considerarsi eco-sostenibili** dal punto di vista climatico e ambientale definendo e fissando specifici criteri di vaglio tecnico che definiscono a quali condizioni una determinata attività contribuisca in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi sostenibili. Lo **strumento di classificazione** vuole creare un linguaggio comune per imprese e investitori con il fine di mobilitare i flussi di capitale verso investimenti sostenibili **supportando** così l'orientamento delle strategie pubbliche e private al **raggiungimento degli obiettivi ambientali comunitari<sup>23</sup>**, a partire dalla mitigazione e dall'adattamento al cambiamento climatico, ovvero i primi due, dei sei obiettivi ambientali considerati dalla Tassonomia Ue, per cui sono stati definiti e dettagliati specifici criteri di vaglio tecnico delle attività economiche<sup>24</sup> nell'Atto Delegato sul clima.

All'articolo 8 del Regolamento Tassonomia Ue viene introdotto, a partire dal **1° gennaio 2022**, l'**obbligo di informativa** per le imprese e i partecipanti al mercato finanziario che sono soggetti all'obbligo di rendicontazione di informazioni non finanziarie, secondo quanto previsto dalla direttiva 2014/95/UE<sup>25</sup> (NFRD), recepita in Italia con il D. Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254, su come e in che misura le attività dell'impresa sono associate ad attività economiche considerate ecosostenibili. I dettagli circa la metodologia e gli indicatori da utilizzarsi per la rendicontazione richiesta ai sensi del Regolamento Tassonomia vengono esplicitati all'interno del Regolamento Delegato (Ue) 2021/2178.

<sup>22</sup> Regolamento (Ue) 852/2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852>.

<sup>23</sup> I sei obiettivi ambientali della Tassonomia: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile e protezione delle risorse idriche, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e riduzione dell'inquinamento, protezione della biodiversità.

<sup>24</sup> Allegati I e II del Regolamento Delegato Ue 2021/2139 della Commissione Ue (Atto Delegato sul Clima).

<sup>25</sup> Direttiva 2014/95/UE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=IT>.

## L'approccio del Gruppo MPS per la disclosure sulla tassonomia

Come previsto dal Regolamento Delegato 2021/2178, il Gruppo MPS ha realizzato un'analisi basata sul **perimetro di consolidamento prudenziale**,<sup>26</sup> considerando il valore contabile lordo degli attivi in bilancio al 31/12/2021<sup>27</sup>.

Al fine di predisporre la presente disclosure, il Gruppo MPS si è basato sui template forniti dalla Piattaforma per la Finanza Sostenibile e le relative Linee Guida pubblicate nel mese di dicembre<sup>28</sup>, rendicontando le informazioni richieste a partire da **dati puntuali** qualora disponibili mentre nel caso di informazioni non disponibili il Gruppo MPS ha definito delle **proxy** al fine di stimare i dati richiesti. In particolare, al fine di rendicontare le esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e derivati, nonché le esposizioni corrispondenti al portafoglio di negoziazione e ai prestiti interbancari, il Gruppo MPS ha utilizzato dati puntuali derivanti dai valori contabili lordi di quanto presente all'interno delle Segnalazioni di Vigilanza, mentre ha utilizzato delle proxy per la classificazione delle esposizioni in attività ammissibili e non ammissibili alla tassonomia e l'identificazione delle imprese soggette e non soggette a NFRD.

Nello specifico, ai fini della rendicontazione delle informazioni non disponibili pubblicamente, il Gruppo MPS ha implementato una **metodologia basata sulle seguenti proxy**:

**Identificazione delle esposizioni ammissibili alla Tassonomia UE:** il Gruppo MPS, al fine di identificare le attività che possono contribuire agli obiettivi di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico, secondo quanto previsto dall'Atto Delegato sul clima<sup>29</sup>, ha classificato le proprie esposizioni sulla base del settore economico prevalente della controparte.

**Esposizioni verso imprese soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie:** queste esposizioni sono state identificate dal Gruppo MPS considerando l'elenco Consob delle imprese soggette alla redazione della Dichiarazione Non Finanziaria a livello italiano, mentre a livello UE è stata verificata la presenza della reportistica NFRD sui siti pubblici delle controparti e, in mancanza di informazioni di dettaglio, sono state trattate come non soggette a NFRD. Infine, tutte le imprese che operano al di fuori del perimetro UE sono state considerate non soggette all'obbligo.

## Disclosure gruppo MPS

In questo paragrafo, viene riportato il template compilato in relazione alla disclosure per il FY 2021, con il dettaglio della quota rispetto al totale degli attivi in bilancio delle esposizioni in:

- attività ammissibili<sup>30</sup> e non ammissibili alla Tassonomia;
- amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali;
- derivati;
- imprese non soggette a NFRD;
- portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari.

In particolare, in coerenza con l'indicatore previsto per la disclosure a partire dall'esercizio 2023 per gli Istituti di Credito (Green Asset Ratio – GAR) per la valutazione dell'ammissibilità delle esposizioni sono stati considerati i seguenti attivi:

- titoli di debito e strumenti rappresentativi di capitale;
- prestiti e anticipi alle imprese;
- project finance;
- garanzie immobiliari escusse;
- prestiti e anticipi a privati per l'acquisto o ristrutturazione di immobili<sup>31</sup>;

e sono state escluse le esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali, imprese non soggette a NFRD, derivati, portafoglio di negoziazione e prestiti interbancari on demand.

	Ammissibile <sup>**</sup>		Non Ammissibile	
	Valore contabile lordo (mln €)	% su Attivi totali	Valore contabile lordo (mln €)	% su Attivi totali
Attivi coperti <sup>°</sup>	27.272	19,44%	41.364	29,49%
Portafoglio di negoziazione e prestiti interbancari on demand			10.223	7,29%
Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali			13.423	9,57%
Derivati non detenuti per negoziazione			6	0,004%
Esposizioni verso imprese non soggette agli obblighi NFRD			47.980	34,21%

<sup>°</sup>Gli attivi coperti sono rappresentati dagli attivi di bilancio – valore lordo contabile – al netto delle esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e derivati, imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie ai sensi dell'articolo 19 bis o 29 bis della direttiva 2013/34/UE, portafoglio di negoziazione e prestiti interbancari on demand.

<sup>\*\*</sup>Ammissibile: in ottemperanza alle richieste aggiuntive come da chiarimento della CE del 2 febbraio 2022, si riporta la quota ammissibile degli attivi coperti come da Allegato V al Regolamento Delegato 2021/2178 calcolata considerando al denominatore gli attivi totali – valore lordo contabile - come da richieste del comma 3 articolo 10 del medesimo Regolamento Delegato. Si precisa che, a fronte del livello di granularità dei dati disponibili e della maggiore materialità nell'ambito delle esposizioni totali del Gruppo, per l'identificazione delle esposizioni ammissibili sono considerate le quattro legal entity principali (Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A., MPS Leasing e Factoring Banca per i servizi finanziari alle imprese S.p.A., Wise Dialog Bank S.p.A. – Widiba).

La quota di **esposizioni ammissibili alla Tassonomia UE** per il FY 2021 – considerando che il perimetro della disclosure è riferito agli attivi in bilancio – si attesta per il Gruppo MPS a 19,44%, di cui il 97% si riferisce a prestiti e anticipi a privati per l'acquisto o ristrutturazione di immobili.

La quota delle esposizioni ammissibili alla Tassonomia UE per il FY 2021, includendo anche le esposizioni delle controparti non soggette a obbligo di redazione della DNF, per la parte di esposizioni ammissibili, si attesterebbe per il Gruppo a 31,49% (simulazione con applicazione della stessa metodologia).

In aggiunta, si riporta in conformità a quanto previsto dalla normativa ai fini del calcolo dell'indicatore Green Asset Ratio (GAR) a partire dall'anno 2023, la quota delle esposizioni ammissibili considerando al denominatore il valore contabile lordo degli attivi totali coperti (pari al 84% degli attivi totali), ovvero escludendo dal valore contabile lordo degli attivi

totali le esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e il portafoglio di negoziazione. Il risultato evidenzia una quota di esposizioni ammissibili pari al 23,18% mentre la quota sugli attivi totali coperti delle esposizioni non ammissibili corrisponde al 35,49%.

<sup>26</sup> Conformemente al titolo II, capo 2, sezione 2 del Regolamento Ue n. 575/2013.

<sup>27</sup> Si precisa che sono esclusi gli attivi fuori bilancio.

<sup>28</sup> [https://ec.europa.eu/info/files/sustainable-finance-taxonomy-eligibility-reporting-voluntary-information\\_en](https://ec.europa.eu/info/files/sustainable-finance-taxonomy-eligibility-reporting-voluntary-information_en).

<sup>29</sup> Regolamento Delegato (Ue) 2021/2139.

<sup>30</sup> «Un'attività economica descritta negli atti delegati adottati a norma degli articoli 10 e 11, del Regolamento (Ue) 2020/852, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi alcuni o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti in tali atti delegati».

<sup>31</sup> Le esposizioni legate al credito al consumo per acquisto di autovetture sono escluse per questa rendicontazione.

## 7.2.2 MPS Capital Services

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | G4-FS8

MPS Capital Services è la *Legal Entity* che, all'interno del Gruppo MPS, ha per prima dato vita, e tutt'ora mantiene attiva, la **certificazione volontaria** del proprio **Sistema di Gestione Ambientale (SGA)** secondo la vigente normativa internazionale UNI EN ISO 14001:2015.

La certificazione ha una validità triennale e viene rilasciata da Enti Certificatori terzi accreditati che, annualmente, vengono chiamati a svolgere una specifica verifica che, anche per il 2021, è stata regolarmente e positivamente portata a termine.

MPS Capital Services è una delle prime Banche nel sistema finanziario italiano a perseguire il percorso di creazione e di successiva certificazione di un proprio Sistema di Gestione Ambientale, facendo peraltro propria l'esperienza che, in anni precedenti, era maturata all'interno di BANCAVERDE, ex Istituto di Credito specializzato nel credito rivolto al settore dell'agricoltura, dell'agroindustria ed alle iniziative dell'economia "green" come la riqualificazione ambientale, le energie alternative e la finanza sostenibile. Per questa ragione, **MPS Capital Services pone costante attenzione alla valutazione dei possibili "impatti ambientali" in sede di analisi e formalizzazione normativa dei propri processi operativi, decisionali e relazionali, fossero questi riconducibili sia all'attività di credito propriamente identificata sia ai rapporti con i propri stakeholder in genere e con tutti i fornitori in particolare.**

Tutto questo si concretizza - in MPS Capital Services - non solo nell'intendimento di permeare la propria specifica azione nel rispetto dei principi di etica e sostenibilità ambientale, ma anche al fine di perseguire una **diffusione degli stessi principi oltre che al personale della Banca, anche a tutti i diversi interlocutori e partners con il quale la Banca stessa viene in costante relazione durante il suo quotidiano operare.** L'intento ultimo, quindi, è stato ed è tutt'ora quello della diffusione e condivisione dei principi di Sostenibilità e di eticità in tutto il microcosmo che si trova a ruotare intorno alla realtà operativa di MPS Capital Services, creando un denominatore comune

di valori ed obiettivi universalmente condivisi e sempre coerenti con i requisiti insiti nel Sistema di Gestione. In tal senso la Banca - in ossequio alle logiche del Sistema di Gestione - opera nell'ottica del costante miglioramento e nella valutazione delle possibili implicazioni derivanti dal mancato rispetto dei requisiti del Sistema stesso.

### Politica Ambientale

Nell'ambito delle azioni e degli intenti sopra elencati, spetta sempre al Consiglio di Amministrazione della Banca approvare le linee della **"Politica Ambientale"** i cui principi conferiscono un'impronta precisa e formale a tutto l'operato di MPS Capital Services. Detti fondamenti costituiscono quindi il primo riferimento di quel costante **processo operativo che è teso alla ricerca costante ed assidua di un miglioramento delle performance ambientali**, ovviamente sempre più in armonia ed in piena coerenza con quelli che sono i principi stabiliti a livello di Gruppo.

Il **processo** per il **raggiungimento degli obiettivi di performance ambientali** è poi oggetto di un **monitoraggio attento e continuo, espletato attraverso l'analisi di specifici indicatori** che non si limitano a rappresentare solo la normale attività di concessione e gestione del credito, ma che valutano anche tutti gli altri aspetti delle funzionalità dell'azienda che abbiano, direttamente o indirettamente, risvolti di natura ambientale. A titolo esemplificativo vengono monitorati il consumo di acqua, di energia elettrica, di carta e di toner utilizzati per il funzionamento delle stampanti, nonché le emissioni in atmosfera da parte di impianti e auto aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, è periodicamente informato mediante apposita informativa che illustra l'andamento delle performance del Sistema di Gestione, gli obiettivi di volta in volta fissati ed i traguardi raggiunti, anche nell'ottica del miglioramento continuo.

In occasione della transizione alla Nuova Norma ISO14001:2015, la Banca ha aggiornato l'analisi dettagliata di ciascun aspetto ambientale impattato dall'attività svolta, relativamente sia a i fattori interni

che a quelli esterni, condizioni ambientali, parti interessate e relative esigenze e aspettative, obblighi di conformità, rischi ed opportunità.

### Approccio "Life-Cycle"

In sede di valutazione degli impatti ambientali nel loro complesso, è utilizzato il concetto di **"Life Cycle"** (Ciclo Vitale), riferito alle iniziative oggetto di finanziamento. Detta principio richiede infatti **un'attenta valutazione di tutti quelli che possono essere i possibili impatti ambientali dei progetti posti in essere, cercando di addivenire ad una formulazione il più possibile precisa di tutti quelli che saranno i "costi" che verranno a manifestarsi, siano questi in termini economici che di impatto ambientale, oltre il termine della vita utile dell'iniziativa.** Si tratta quindi di una visione che va ben oltre l'attività di natura strettamente creditizia, per la quale la Banca sta prendendo in considerazione l'opportunità di assumersi tutti i rischi connessi all'attività di concessione del credito. **L'esame dell'operazione riguarda un orizzonte temporale e funzionale ben più ampio di quello che tradizionalmente si era soliti ricondurre al periodo in cui l'investimento a suo tempo finanziato era "produttivamente remunerativo", addivenendo quindi ad un computo di quelli che ragionevolmente potrebbero essere gli eventuali oneri di demolizione e smaltimento delle strutture e degli impianti, valutando al contempo i conseguenti ulteriori impatti in termini di rischio ambientale e climatico.**

### Scoring Ambientale

Sempre con il fine di individuare e concretizzare nel miglior modo possibile gli indirizzi della Politica Ambientale della Banca, è inoltre ormai da molto tempo attivo in MPS Capital Services un sistema di **"Scoring Ambientale"** che ha come finalità quella di riuscire ad esprimere, mediante un unico indicatore di sintesi, una valutazione delle operazioni di credito deliberate dalla Banca, dal punto di vista ambientale. Questo giudizio, espresso appunto in modo sintetico, unito a tutti gli altri indicatori "tradizionali", diviene quindi uno dei molti elementi di analisi da porre a base per addivenire alla valutazione complessiva del merito creditizio.

Le modalità di detto "Scoring Ambientale" sono

sintetizzate e formalizzate in una specifica normativa interna e il giudizio finale risultante dall'analisi stessa si articola in quattro classi di merito ovvero:

- Rischio Basso
- Rischio Medio
- Rischio Significativo
- Rischio Elevato

In sintesi, l'espressione dello "Scoring Ambientale" deriva dal prodotto della "pesatura" del profilo di rischio assegnato in base al RAE della posizione (ovvero Ramo Attività Economica, secondo la codifica di Banca d'Italia) per la classe d'importo dell'operazione di finanziamento oggetto di valutazione, in base all'evidente principio che nel caso di maggiore importo sia maggiore il rischio che ne deriva e che la Banca decide di assumersi. Dei due aspetti presi in considerazione, quello che ha maggiore rilevanza risulta essere il RAE, in considerazione che la tipologia, e soprattutto il settore dell'intervento per cui viene chiesto il finanziamento è quello che più viene a caratterizzare l'ipotetico rischio ambientale che ad esso si ritiene di associare. Il punteggio così calcolato può poi subire una variazione in senso migliorativo, ovvero un "upgrade", passando quindi da una classe di rischio più elevato ad una che invece esprima un rischio inferiore qualora l'azienda dimostri di essere in possesso di una specifica certificazione Ambientale ISO 14001 o EMAS e/o anche nel caso in cui il progetto finanziato sia finalizzato all'ottenimento di un "miglioramento ambientale" / con un impatto ambientalmente sostenibile.

## Obiettivi 2022

Nell'ambito di quelle che saranno i target operativi e funzionali per il prossimo anno, fatta salva ovviamente la già citata ricerca di un continuo miglioramento delle performance ambientali, si prevede:

- Studio e predisposizione di un ventaglio di proposte specificatamente "Green" sia nel campo del credito sia in quello dei servizi e

della finanza, prodotti questi da collocare sul mercato sia direttamente sia attraverso la rete di Gruppo, in un quadro di totale sinergia con Banca MPS. Verranno ricercate, qualora se ne concretizzi l'opportunità, anche tutte le possibili interazioni con gli Enti Pubblici e tutte le Associazioni che possano in qualche modo essere interessate ai medesimi prodotti, siano essi finanziari, o di natura consulenziale, ma che comunque siano di supporto al business. In questo ambito una delle principali attività da svolgere sarà quella dell'individuazione, valutazione e finanziamento delle iniziative di riqualificazione "verde" che faranno riferimento all'estremamente ampio scenario che deriverà dagli interventi legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che al momento è in fase di studio ed implementazione e che dovrà, proprio nell'anno 2022 e nei seguenti, estrinsecare tutti i propri effetti specie in termine di transizione ambientale, di economia sostenibile ed a "zero impact". In questo contesto saranno infatti proprio gli Istituti di Credito chiamati a svolgere la fondamentale funzione di volano delle diverse iniziative di stimolo e sostegno all'economia che verranno attuate, mediante i diversi strumenti sia finanziari che fiscali previsti nel quadro del poderoso intervento che l'Unione Europea, insieme a molti altri governi centrali extra UE stanno predisponendo per uscire dalla crisi post Pandemia COVID-19. In questo quadro di evoluzione, sia operativa che normativa, si potrà inoltre andare ad inserire anche l'accordo di partnership con SACE (SACE Green Deal) che coinvolge il Gruppo MPS, insieme a tutto il sistema Bancario, e che prevede particolari garanzie Pubbliche da porre a presidio di finanziamenti concessi per attività tese alla mitigazione dei rischi ambientali, alla diminuzione dell'impatto ambientale ed alla "transizione ecologica" in genere.

- Coinvolgimento sempre più intenso di MPS Capital Services nel progetto di implementazione di un nuovo e più sofisticato modello di Rating Ambientale da parte della Capogruppo il cui

utilizzo, una volta avviato in Banca MPS potrebbe ovviamente essere poi esteso anche ad MPSCS, rappresentando quindi un importante *step* evolutivo rispetto a quello al momento già correntemente utilizzato.

- Sostegno alla Capogruppo per lo sviluppo di nuove attività che abbiamo sempre come obiettivo le "iniziative *green*", la Sostenibilità e riqualificazione ambientale, e, in generale, il percorso verso l'economia a "zero impact", attività queste che avranno come target ultimo il coinvolgimento di tutto il Gruppo MPS.
- Prosecuzione della tradizionale azione rivolta ad una sempre più profonda sensibilizzazione e diffusione della condivisa cultura ambientale all'interno dell'Azienda, da unire al proseguimento della tradizionale attività informativa specificamente destinata alla clientela di MPSCS ed in generale a tutti gli stakeholder. In questo ambito deve essere anche ricollocato il progetto di erogazione di uno specifico corso di formazione interno indirizzato appunto alle risorse della Banca MPSCS e specificamente dedicato ad una panoramica sulle evoluzioni normative indotte dalle tematiche ESG. Implementazione e sviluppo dell'attività di "reshaping" di emissioni obbligazionarie/certificate di terzi da sviluppare secondo due direttrici ricomprese nel più generale alveo della "Sostenibilità" e del Positive Impact Finance. I titoli oggetto dell'iniziativa sono identificati in "emissioni sostenibili", ovvero destinate ad iniziative con forte caratterizzazione di "Sostenibilità", ed "emissioni solidali", ovvero per le quali sia previsto la donazione ad uno specifico ente e/o a beneficio di uno specifico progetto di una parte della quota riveniente dal collocamento stesso. Ovviamente detta attività viene svolta in base al ruolo di funzione specialistica che MPSCS è chiamato a svolgere all'interno del Gruppo.

## La Banca "Verde"

La necessità di porre un'attenzione sempre maggiore al fine di riuscire a cogliere e catturare tutti i molteplici aspetti relativi all'impatto del rischio ambientale è divenuto ormai un fattore di fondamentale importanza per la corretta valutazione del merito creditizio e quindi, come tale, cardine imprescindibile di tutto il processo istruttorio del credito dal quale non è più possibile in alcun modo prescindere.

Risulta peraltro altrettanto evidente che la Banca, nello svolgimento della sua attività "ordinaria", è principalmente tenuta non solo a valutare l'impatto ambientale in maniera "diretta", ovvero limitandosi a cercare di intercettare solo i rischi che è chiamata ad assumersi in proprio (e che peraltro si possono in ogni caso relegare in un ambito di sostanziale marginalità come, ad esempio, consumo carta, acqua, toner, energia, emissioni etc.), quanto piuttosto anche quelli che sono ascrivibili, "indirettamente", alla modalità di utilizzo dei finanziamenti che si decide, di volta in volta, di concedere.

È questo quindi un vero e proprio "livello successivo" dell'analisi, un "quantum leap" che diviene assolutamente rilevante ed in grado di influenzare - sia nel presente, sia anche e soprattutto in chiave futura - le prospettive di sviluppo economico delle aziende finanziate. Questo aspetto ha poi particolare rilevanza per quelle aziende che per loro caratteristiche, tecniche od operative, sono destinate ad operare in settori che le rendono maggiormente esposte ad originare impatti per l'ambiente, e quindi per tutta la collettività, oppure ad esserne, di contro, particolarmente vulnerabili.

L'attività quindi della valutazione, concessione e della successiva gestione e seguimiento del credito erogato deve avere quindi, tra le sue *mission*, oltre a quella dell'etica, del benessere sociale e dell'inclusione, anche quella della salvaguardia dei valori sociali "green" in termine sia di ambiente, che di salute e sicurezza, aspetti - questi - che sono divenuti ormai assolutamente interconnessi e, come tali, soventemente inscindibili.

Durante l'esercizio 2021 sono state svolte le attività correlate al raggiungimento degli obiettivi sopra evidenziati.

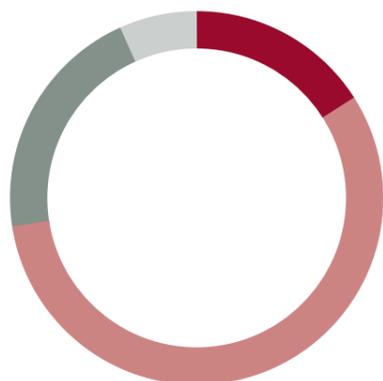
### G4-FS8

VALORE MONETARIO DEI PRODOTTI E SERVIZI CON SCORING AMBIENTALE PARI AD A O A B		2021	2020	2019
Valore monetario dei prodotti e servizi con Scoring Ambientale pari ad A o a B	€/Mld	0,8	0,9	1,1
	%	72,1%	77,8%	79,9%

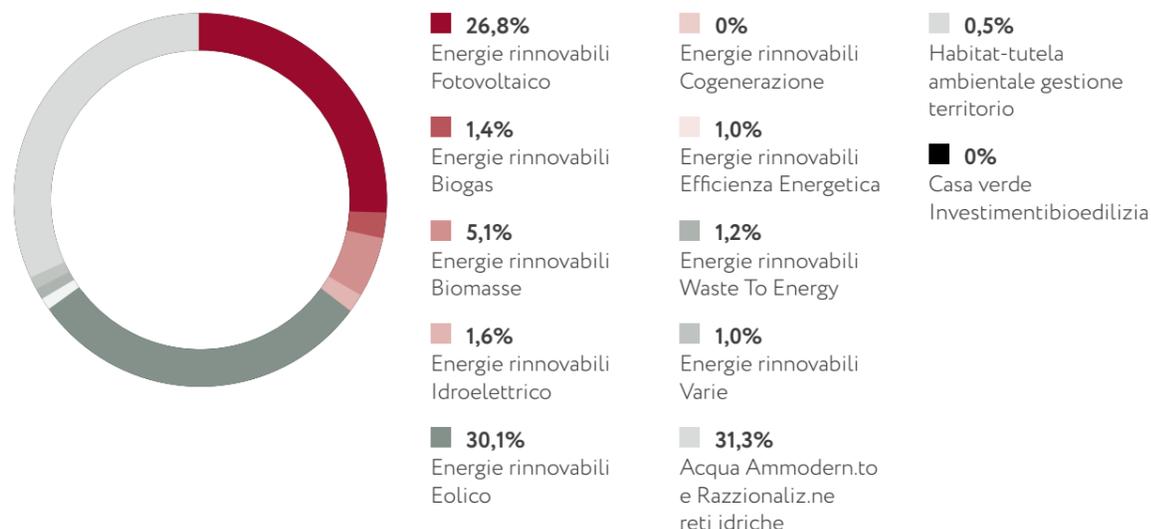


## Scoring Ambientale delibere 2021

- 16%  
A - Rischio basso
- 56,2%  
B - Rischio medio
- 20,9%  
C - Rischio significativo
- 7%  
D - Rischio elevato



## Importo impieghi 2021 Green Finance



## Tipologia delibere 2021

- 20,6%  
Acquisition financing
- 6,9%  
Acqua-Ammodern.to e razzionaliz.ne reti idriche
- 1,5%  
Energie rinnovabili Biogas
- 3,9%  
Energie rinnovabili Eolico
- 1,2%  
Energie rinnovabili Fotovoltaico
- 0,9%  
Finalità varie
- 27,1%  
Finanziamenti ordinari in euro
- 11,8%  
Project financing
- 22,7%  
Leverage transaction
- 3,2%  
Speculative immobiliare



## 7.3 Qualità nella relazione con i Clienti

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | GRI 417-2 | GRI 417-3

Sulla qualità della relazione si basa il rapporto di fiducia tra Banca e Cliente. Nel 2021, in un momento di accentuata "distanza fisica", dovuta alla situazione emergenziale legata alla pandemia, per garantire la vicinanza al Cliente, la Banca ha finalizzato un'attività di contatto via telefono e via e-mail per supportare la clientela nelle attività a distanza.

Numerose operazioni sono state eseguite da remoto utilizzando il servizio di Digital Banking (pagamento delle bollette, degli F24, gestione delle carte di pagamento, bonifico istantaneo o per agevolazione fiscale, ecc.) o tramite l'area self degli ATM.

La Banca ha garantito l'informativa sulle misure per l'emergenza Coronavirus (es. possibilità di sospendere il pagamento delle rate di mutuo, ecc.) mediante un costante aggiornamento del sito web e tramite l'invio di specifiche informative alla clientela.

Tutto il personale del Gruppo, sia in presenza presso le Filiali sia in lavoro agile, ha garantito la continuità dei servizi e ha risposto alle esigenze della clientela. Tutte le scadenze che prevedevano continuità di servizio (es. carte di debito o credito) sono state presidiate e hanno funzionato in modo ordinario.

La Banca si è dotata di un sistema di ascolto del Cliente attraverso il programma "Misurare la Customer Advocacy" che ha prodotto negli ultimi anni rilevazioni sistematiche del grado di soddisfazione della clientela. Nel 2020, a seguito della delicata situazione che si è venuta a creare non è stata effettuata una raccolta globale di dati. Sono tuttavia proseguite le "sonde" di

ascolto in determinati momenti esperienziali multicanale del Cliente (ad es. rinnovo carta di credito, acquisto polizze danni, ecc.). Il tutto adottando la metodologia NPS (Net Promoter Score) per una misurazione immediata dei fenomeni.

Si è avviato quindi un percorso, che continuerà anche negli anni a venire, di rafforzamento della fiducia dei Clienti totalmente basato sulla prospettiva che ha il Cliente in ogni istante della sua relazione con la Banca (voice of the customer).

I dati raccolti, nel pieno rispetto della vigente normativa privacy, saranno utili per un miglioramento continuo di prodotti, servizi, processi, canali ed eventualmente dei relativi sistemi informativi.

Nel 2021 è stata ampliata la normativa interna della Banca con un documento che regola le fasi operative e i contenuti relativi alla realizzazione ed elaborazione di indagini di "ascolto" che possono essere indirizzate sia verso Clienti (o prospect) che verso dipendenti del Gruppo Montepaschi. Il documento pone al centro la verifica della soddisfazione del Cliente come condizione imprescindibile per stabilire un rapporto di fiducia e credibilità con l'obiettivo di generare fedeltà e propagare azioni di passaparola proattivo (c.d. Customer Advocacy). È stato inoltre pubblicato un documento che norma il processo di censimento e gestione delle lamentele della clientela pervenute verbalmente anche in filiale, al fine di ampliare i canali di ascolto e di supporto alle istanze manifestate che hanno generato possibili criticità relazionali.

## GRI 417-2

EPISODI DI NON CONFORMITÀ IN MATERIA DI INFORMAZIONE ED ETICHETTATURA DI PRODOTTI E SERVIZI		2021	2020	2019
Numero totale di casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione	N.	1*	2**	1***
i) casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	N.	1	2	1
ii) casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	N.	0	0	0
iii) casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	N.	0	0	0

\* In data 10 dicembre 2021, l'AGCM ha notificato a Banca Widiba l'apertura di un procedimento per presunta pratica commerciale scorretta con riguardo ad un intervento di modifica unilaterale delle condizioni, che ha interessato Clienti possessori di conto corrente.

\*\*1 - In data 12 giugno 2020, all'esito della visita ispettiva in materia di Trasparenza condotta presso MPS e Widiba, la Banca d'Italia ha notificato al Consiglio di Amministrazione di MPS il verbale ispettivo con n. 29 rilievi. È stato quindi avviato un procedimento sanzionatorio, conclusosi con l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria di Euro 2,9 milioni ai sensi dell'articolo 144 del TUB, notificata alla Banca in data 6 maggio 2021. Nel frattempo Banca MPS ha avviato un piano di rimedio che si è concluso nei primi giorni di gennaio 2021 e con azioni di follow-up e monitoraggio proseguite nel corso del 2021.

2- Con atto notificato in data 11 giugno 2020, AGCM ha invitato MPS a rimuovere profili di presunta illiceità nella informativa sui tempi di riscontro alla clientela sulla sospensione delle rate del mutuo o sulla concessione di finanziamenti ai sensi dei D.L. "Cura Italia" e "Liquidità". La Banca ha assunto le necessarie iniziative per rimuovere le criticità riscontrate e, in data 20 luglio 2021, AGCM ha deliberato l'accertamento del superamento dei profili di illiceità.

\*\*\*Nel corso della visita ispettiva di Banca d'Italia in materia di Trasparenza, riscontrati alcuni contratti di mutuo con tasso di interesse contrattualizzato leggermente superiore a quello pubblicizzato nel foglio informativo alla data della stipula. Eseguite le opportune azioni di rimedio (rimborso interessi e revisione condizioni).

## GRI 417-3

CASI DI NON CONFORMITÀ RIGUARDANTI LE COMUNICAZIONI DI MARKETING		2021	2020	2019
Numero totale di casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing, tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni, per:	N.	0	0	0
i) casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	N.	0	0	0
ii) casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	N.	0	0	0

## Qualità della relazione con i Clienti Widiba

Da sempre la customer experience è uno degli elementi differenzianti – verso il mercato - sia per la piattaforma bancaria che per i servizi offerti. Gli elementi di customer experience e l'ascolto – parte del DNA della banca – costituiscono un ecosistema che "avvolge" il Cliente, restituendo un'esperienza unica. In un contesto socioeconomico in cui la banca è una necessità, il

suo utilizzo è percepito alla stregua di una commodity, l'esperienza è l'unico elemento personale che genera valore.

La banca coinvolge, quotidianamente, i Clienti in un processo decisionale: attraverso un sistema di rating le Persone possono dare un voto da 1 a 5 - a prodotti e servizi - e hanno la possibilità di esprimere un commento o un suggerimento.

• I Clienti che esprimono una valutazione compresa tra 1 e 2 rientrano in una campagna

telefonica che ha l'obiettivo di indagare il motivo dell'insoddisfazione;

- I suggerimenti validi sono oggetto di analisi e si trasformano, con gli update tecnologici, in migliorie o nuove feature per il Cliente.
- Il sistema di rating rappresenta uno user test always on: le informazioni raccolte diventano un patrimonio che alimenta, attraverso un processo strutturato, la storia del Cliente (CRM). L'analisi del rating, oltre ad avere impatti diretti sulle implementazioni tecnologiche, rappresenta un modo per restituire al Cliente delle informazioni in maniera trasparente.

## Risultati 2021

- 4,85/5 media della valutazione
- Oltre 1,1 mln di giudizi utente (LTD)

Tra le innovazioni di customer experience, viene realizzata l'integrazione nel processo di apertura conto del riconoscimento tramite SPID. Widiba è la stata la prima banca in Italia a proporre agli oltre 27 milioni di italiani già in possesso delle credenziali SPID questa soluzione volta a garantire ai cittadini un accesso ai servizi digitali sempre sicuro e protetto.

Ne 2021, viene lanciata la nuova funzionalità di videobanking di Banca Widiba che permette ai Clienti di interfacciarsi con la banca attraverso un nuovo canale di relazione a distanza, pur preservando una modalità di interazione "face to face". Dialogue, nato come strumento di collaborazione per agevolare la vicinanza tra banca e Cliente, è pensato come ulteriore strumento per facilitare il dialogo anche da remoto.

Inoltre, per rispondere in maniera sempre più efficace ai bisogni dei Clienti, anche quelli "inespressi", l'Assistente Virtuale Widdy è stato arricchito con un motore di intelligenza predittiva che anticipa le domande più probabili e fornisce di propria iniziativa le informazioni al Cliente mediante automazione via chatbot.

## 7.3.1 Accessibilità

G4-FS1 | G4-FS14

Principi e regole di accessibilità e usabilità fanno ormai profondamente parte della visione generale e dell'esecuzione progettuale dei servizi di Self Banking.

Nella progettazione, sviluppo e implementazione dei servizi di Digital banking, si è consolidata la collaborazione della Banca con l'**Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti (UICI)** e con l'**Istituto per la Ricerca, la Formazione e la Riabilitazione (IRiFoR)** con l'obiettivo di completa accessibilità e usabilità dell'operatività informativa e dispositiva di Internet Banking da desktop, mobile e App. L'applicazione delle specifiche tecniche e funzionali, certificate dall'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti (UICI), riguarda le funzionalità già esistenti ed è requisito standard nello sviluppo delle nuove.

In tale ottica si sono consolidate le relazioni con i partner che, nel tempo e da tempo, apportano il loro contributo; l'apporto diretto e indiretto di realtà imprenditoriali già radicate nei tessuti locali nonché le collaborazioni con nuovi attori del mercato Fintech (startup o consolidati) contribuiscono, da una parte, alla crescita reciproca e, dall'altra, a elevare il grado di innovazione, usabilità, accessibilità ed effettiva utilità dei servizi sviluppati.

Il modello progettuale dei **servizi di Self Banking resi disponibili da ATM** prevede caratteristiche hardware, software e di collocamento (aree self) tali da renderli **accessibili a Persone con diverse forme di disabilità**, così da migliorare le condizioni per eseguire senza difficoltà le operazioni.

Per le Persone ipovedenti e non vedenti è disponibile:

- il Media Entry/Exit Indicator (Luci verdi lampeggianti situate in prossimità dei moduli principali) che suggeriscono l'area di interazione con la macchina;
- KIT audio con altoparlanti stereo e presa jack cuffie (private audio);
- la tastiera con sistema braille.

Nelle Aree Self, in ottica di favorire la massima fruibilità dei nuovi ATM installati anche da parte di Persone con limitazioni funzionali, sono presenti alcune facilitazioni:

- ampiezza via di accesso di almeno 120 cm, senza la presenza di pendenze di rilievo e comunque libera da ogni sorta di barriera all'accesso;
- la pavimentazione utilizzata è di tipo antisdrucciolo e materiale non abrasivo;
- l'ampiezza delle eventuali porte poste sul percorso antistante il raggiungimento del terminale di almeno 80 cm e prive di eccessive forze di resistenza all'apertura;
- creazione di rampe nel caso in cui gli ATM si trovino in prossimità di scale/gradinate;
- collocazione ATM in maniera tale da permettere il comodo accesso laterale per gli utilizzatori di sedie a rotelle.

Gli ATM fronte strada, dove le condizioni strutturali lo permettono, sono collocati in maniera tale da permettere l'accesso laterale agli utilizzatori delle sedie a rotelle. La totalità del parco ATM, costituito da 2.621 macchine, ha inoltre caratteristiche tali da renderlo accessibile a Persone con disabilità visive (raggiunto il 100% a fine 2021 contro il 99% di fine 2020).

I servizi di Banca Telefonica, erogati dalla funzione che cura anche i servizi di Assistenza Telefonica alla clientela (Media Center), sono stati potenziati a causa dell'emergenza sanitaria COVID-19. Anche i servizi di informazione e assistenza per l'accesso alle nuove misure economiche varate dalle Autorità governative (es. Ecobonus, Superbonus 110%) sono stati erogati grazie a Numeri Verdi (con opzione per le chiamate dall'estero) e caselle dedicate di posta elettronica.



100%  
Accesso ATM

99%  
Accesso ATM

## 7.4 Digitalizzazione e sicurezza informatica

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | GRI 418-1

Il 2021 ha segnato, anche per il proseguire dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19, il **consolidamento del processo di digitalizzazione del servizio di consulenza**. Da un lato l'efficacia dimostrata nel corso del 2020 nel garantire un servizio tempestivo anche nel periodo del lockdown, dall'altro la maggiore consapevolezza della clientela nell'utilizzo dei canali digitali, sono gli elementi che hanno determinato un utilizzo sempre più frequente della web collaboration nell'erogazione dei servizi di base così come nella gestione della consulenza in materia di investimenti.

Parallelamente è stato portato avanti nel corso del 2021 un **piano di digitalizzazione diffuso**, che mira a rendere completamente fruibile tramite canali remoti l'offerta relativa a tutti gli strumenti d'investimento a disposizione della clientela, con l'obiettivo di **migliorare ulteriormente la customer experience e garantire tempestività d'intervento in qualsiasi condizione**.

Sono state intraprese iniziative, sulla Rete e sulla clientela, finalizzate a sensibilizzare e ampliare le opportunità messe a disposizione da BMPS in termini di servizi bancari e finanziari da remoto. L'obiettivo è stato quello di valorizzare e diffondere i servizi digitali Digital Banking e PasKey azienda online (PAO) proponendo l'esperienza online.

Sono state veicolate verso la Rete campagne commerciali finalizzate:

- all'apertura e all'attivazione del PAO o del Digital Banking;
- a incrementare la penetrazione e l'utilizzo dei servizi disponibili su PAO e Digital Banking (anticipi online, richiesta emissione carte di pagamento);
- alla sottoscrizione della Firma Elettronica

Avanzata (FEA);

- alla sottoscrizione del servizio DOL (Documenti On Line) con l'obiettivo di efficientare le comunicazioni con il Cliente concretizzare i benefici economici e ambientali sulla produzione, spedizione e trasporto di documenti cartacei;
- al recupero presso la clientela degli indirizzi mail mancanti.

Come è evidente, l'attenzione ad una minor produzione fisica di documenti è un elemento di forte attenzione. In quest'ottica, al fine di **ridurre ulteriormente l'utilizzo della carta** in filiale e rendere **facilmente disponibili ai Clienti un maggior numero di Servizi/ Informazioni**, nell'anno 2021 sono state implementate le seguenti iniziative:

- Installazione di **dispositivi elettronici per la consultazione della Trasparenza Bancaria e dei Cambi Valutari**; già completato ~70% delle filiali, con copertura integrale entro marzo 2022. L'uso dei dispositivi elettronici, che sostituiscono la classica "bacheca avvisi" cartacei, consente di non stampare giornalmente i nuovi avvisi, di non dover eliminare quelli obsoleti, e parallelamente garantisce alla clientela la semplice consultazione dell'intero archivio dei documenti di trasparenza (e non solo di una parte).
- Dotazione di **Nuovi Signature Pad** funzionali all'utilizzo **della Firma Grafometrica sui contratti** da parte dei Clienti; già completata la consegna a ~85% delle risorse di Rete, con copertura integrale entro febbraio 2022. L'utilizzo dei Signature Pad evita di dover stampare la documentazione prevista dai contratti e con l'invio via e-mail consente alla

clientela di aver sempre a disposizione le informazioni contrattuali sottoscritte.

A supporto della diffusione e dell'operatività del Corporate Banking (PAO), nel 2021 sono stati resi disponibili per la Rete:

- dal 20 settembre, una serie di tutorial per guidare l'operatività di gestione dei poteri di firma (cd. Progetto Firmatari) che hanno realizzato 3.078 visualizzazioni;
- dal 21 ottobre, un nuovo corso online, completato al 31 dicembre da 4.536 colleghi sui 5.123 coinvolti (88,54%).

Il servizio di "Web Collaboration" che offre l'opportunità di ricevere proposte di Consulenza Base o Consulenza Avanzata personalizzate elaborate tramite la Piattaforma Advice (dispositive solo su fondi OICR), dal 5 febbraio 2021 è stato esteso anche alla clientela Valore, completandone così la disponibilità già operativa per la clientela Private e Family Office.

Nel corso del 2021 è stata utilizzata per 18.764 proposte di consulenza (2.643 Valore, 11.759 Premium, 4.362 Private e Family Office) per un corrispettivo di 61.287 operazioni di compravendita Fondi e Sicav sottoscrivibili in tale modalità.

Sul fronte degli strumenti di pagamento è stato lanciato **Google Pay**, il servizio gratuito che consente di effettuare pagamenti nei negozi fisici e nelle App in modo pratico, veloce e sicuro con carte di debito (Carta Montepaschi Debit Mastercard, MondoCard) e carte di credito della Banca (Carta Montepaschi Classic, Gold, Platinum, Black e Unica). Per la clientela aziende è stata promossa la Carta Aziendale Prepagata denominata Quickard Business, caratterizzata da elevati standard di sicurezza nella gestione delle transazioni grazie a funzionalità come il contactless, il cambio del pin, il controllo per canale di utilizzo e zone geografiche e funzionalità di alerting ed è stata razionalizzata l'offerta delle carte di credito. Al 31 ottobre 2021 erano 15.963 i Clienti ad averlo attivato.

Nel campo dei **Servizi di Acquiring** è stata rafforzata la partnership con **Nexi**, attraverso un nuovo

accordo, che consente di offrire condizioni promozionali vantaggiose per rendere più efficaci le azioni di acquisition e di retention. La Banca ha inoltre continuato a promuovere l'azione di digitalizzazione degli esercenti, confermando anche nel 2021 iniziative ed offerte come **Nexi Welcome**, una soluzione semplice che non prevede complessi processi di installazione, caratterizzata da un costo di ingresso molto basso ed assenza di un canone mensile.

Per favorire gli esercenti nel periodo di lockdown, è stato inoltre diffuso il servizio Pay By Link, per gestire pagamenti a distanza via mail, sms e chat incassando mediante l'invio di un semplice link e servizi di Vetrina Digitale, per vendere e ricevere pagamenti, consentire prenotazioni o esporre listini online e sui social senza avere un sito e-commerce.

In virtù della seconda direttiva sui servizi di pagamento, cosiddetta PSD2, nel 2021 è stato rilasciato il servizio di "Consultazione conti e carte di altre Banche", che permette con l'App "Banca MPS" di Digital Banking" di accentrare la visualizzazione dei saldi e movimenti di conti e carte prepagate delle terze parti aderenti al servizio, tempo per tempo, a livello SEPA. Al 15 dicembre sono 3.847 i Clienti che hanno contrattualizzato il servizio e 60 gli intermediari collegati.

Altro servizio di pubblica utilità rilasciato nel 2021 è "Check IBAN PA", resosi necessario per la conferma delle coordinate bancarie finalizzata alla corretta erogazione dei ristori e degli altri strumenti previsti dai piani di sostegno COVID-19 alla popolazione e alle attività economiche, disposti dal Governo.

Nel 2021 è entrata a regime in Digital Banking (anche da App "Banca MPS", dal 5 febbraio) la funzionalità di Remote Collaboration, che consente di concludere **da remoto** la sottoscrizione di atti e contratti predisposti in filiale per la clientela retail. Nel corso del 2021 è stata utilizzata 3.397 volte, prevalentemente per la sottoscrizione del Questionario KYC. Il perimetro dei documenti sottoscrivibili con Remote Collaboration è in corso

di ampliamento e riguarderà, con successivi sviluppi, anche atti e contratti per la clientela corporate.

Il 30 settembre 2021, con la cessazione delle proroghe di validità dei documenti di identità conseguente ai vari provvedimenti legislativi COVID-19, è stata registrata una numerosità elevata di Clienti (oltre 303.000) il cui documento non era ancora stato rinnovato negli archivi della Banca. Il mancato aggiornamento del documento provoca, trascorso il tempo di comporto concesso ai Clienti per regolarizzare la posizione (in filiale o da Digital Banking), il blocco dell'operatività: pertanto è stato fortemente potenziato il team di gestione dei Rinnovi Online (59 risorse dedicate contro le 5 normalmente preposte) permettendo, nonostante l'esponentiale crescita delle richieste, la corrente gestione e la continuità del servizio per la clientela. I rinnovi gestiti da remoto sono così risultati essere:

- 7.251 nel periodo 1° gennaio – 29 settembre
- 65.648 nel periodo 30 settembre – 31 dicembre

L'offerta Nexi è stata arricchita dalle iniziative "POS Extra" che permette agli esercenti di richiedere un POS GRPS aggiuntivo completamente gratuito e "SmartPOS 50%", che prevede lo sconto del 50% del canone mensile di tutti i modelli Nexi SmartPOS per 12 mesi.

Dal mese di ottobre 2021 è stata adottata la nuova procedura operativa "Easy Merchant" per il convenzionamento al servizio POS di nuovi Clienti, realizzata in collaborazione con il partner Nexi; attraverso mappe guidate di inserimento dei dati lo strumento semplifica la scelta del pricing e produce in automatico la modulistica contrattuale precompilata; non è più previsto l'invio dei documenti al back-office. Agli esercenti convenzionati con "Easy Merchant" è riservata l'Offerta Zero che prevede particolari condizioni agevolate su canoni e transato.

## Sicurezza informatica

La sicurezza informatica assume fondamentale importanza per la corretta erogazione dei servizi bancari online alla clientela. La Banca, nel suo ruolo di fornitore di servizi innovativi di tipo bancario, adotta tutte le cautele necessarie per minimizzare i rischi inerenti ai servizi offerti, implementando e facendo propri i migliori standard di sicurezza attraverso la continua attenzione al mercato per l'individuazione degli opportuni strumenti di protezione della struttura tecnologica di supporto e di contrasto ai crimini e frodi di tipo informatico. Le linee guida che ispirano lo sviluppo della sicurezza informatica sono formalizzate all'interno di un **framework normativo interno** che fornisce gli indirizzi, le metodologie e gli standard gestionali a tutte le Società del Gruppo. Quest'ultimo risulta allineato ai migliori requisiti di qualità e conformità in relazione ai diversi ambiti operativi e fonti di rischio:

- Sicurezza delle Informazioni (ISO/IEC 2700x);
- Continuità Operativa (ISO 27031:2011 e ISO 22301:2012);
- Sicurezza ICT (ISO 13335:2004);
- Inoltre, risponde a requisiti normativi e regolamentari locali e globali quali:
- GDPR – Nuovo Regolamento Privacy Europeo
- PSD2 direttiva Ue 2015/2366 sui servizi di pagamento nel mercato interno
- Circolare 285 – Banca d'Italia
- Orientamenti EBA sulla gestione dei rischi relativi alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Information and Communication Technology - ICT) e di sicurezza

Nel corso del 2021, in linea con il Piano Strategico della Sicurezza approvato dal CDA nel 2019, è stato portato a termine il programma di lavoro previsto nella pianificazione annuale con l'obiettivo di rafforzare la sicurezza complessiva dei servizi aziendali per l'intero Gruppo Montepaschi; questo si è tradotto in una serie di **interventi di tipo organizzativo, procedurale e tecnologico** volti a mitigare i rischi inerenti alla riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni per l'intero Gruppo Montepaschi.

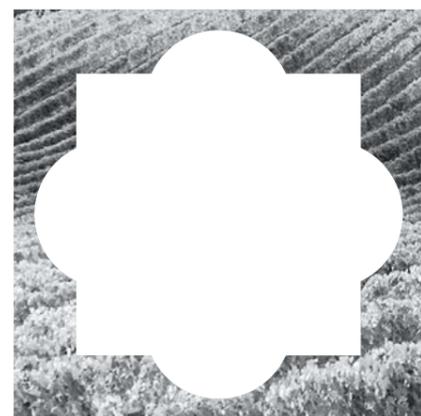
Tra le principali iniziative compiute si segnalano:

- realizzazione del programma annuale di awareness sulla sicurezza informatica con erogazione di formazione ad hoc su classi individuate di utenti, iniziative di sensibilizzazione rivolte al Top Management, sviluppo della conoscenza dei temi di sicurezza inerenti all'utilizzo degli strumenti informatici, aggiornamento del portale interno della sicurezza, utilizzo di soluzioni di "continuous training" individuale e personalizzato in funzione anti-phishing;
- ulteriore rafforzamento della governance di Gruppo con la prosecuzione del percorso

- avviato per l'adozione e l'applicazione di un framework di Cybersecurity quale strumento interno di autovalutazione utile a supportare la Banca nella gestione del rischio cyber;
- realizzazione del piano annuale di sviluppo degli strumenti di difesa individuati per la riduzione del rischio inerente dei servizi informatici del Gruppo Montepaschi;
- collaborazione attraverso condivisione delle informazioni e dati con Organismi di Polizia ed istituzioni/associazioni del comparto bancario al fine di elevare il contrasto verso crimini informatici e frodi informatiche;
- sottoscrizione di una polizza assicurativa a copertura dei rischi cyber.

INDICATORI - SICUREZZA DEI SERVIZI - BITSIGHT SECURITY RATING	2021	2020	2019
Livello di sicurezza dell'infrastruttura tecnologica <sup>32</sup>	770	770	760

Per il 2022 il Gruppo intende proseguire nel percorso di rafforzamento della postura di sicurezza tramite la realizzazione degli obiettivi che saranno definiti nel nuovo Piano Strategico di Sicurezza 2022-2024, tramite interventi di governance, di processo, normativi e implementazioni IT a livello di Gruppo Montepaschi, tra i quali si riportano: la riorganizzazione dell'Incident Response Team (IRT/CERT) per il presidio e la gestione degli incidenti cyber a livello di Gruppo Montepaschi, il rafforzamento dei presidi di sicurezza dei servizi, la razionalizzazione dei servizi e dei processi antifrode.



## Sicurezza informatica

### Le linee guida della sicurezza informatica

Sono formalizzate all'interno di un framework normativo interno che fornisce a tutte le Società del Gruppo:

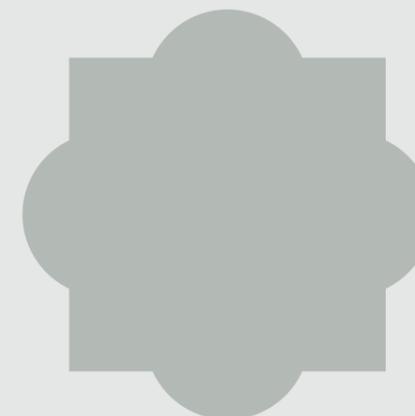
- **gli indirizzi**
- **le metodologie**
- **gli standard gestionali**

Il framework è allineato ai migliori requisiti di qualità e conformità in relazione ai diversi ambiti operativi e fonti di rischio:

- **Sicurezza delle Informazioni (ISO/IEC 2700x)**
- **Continuità Operativa (ISO 27031:2011 e ISO 22301:2012)**
- **Sicurezza ICT (ISO 13335:2004)**

Risponde a requisiti normativi e regolamentari locali e globali quali:

- **GDPR - Nuovo Regolamento Privacy Europeo**
- **PSD2 direttiva Ue 2015/2366 sui servizi di pagamento nel mercato interno**
- **Direttiva 285 - Banca d'Italia**
- **Orientamenti EBA sulla gestione dei rischi relativi alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Information and Communication Technology - ICT) e di sicurezza**



### Progetto di sicurezza annuale

2021: in linea con il Piano Strategico della Sicurezza approvato dal CDA nel 2019, è stato realizzato il progetto di sicurezza annuale.

Obiettivo: rafforzare la sicurezza complessiva dei servizi aziendali per l'intero Gruppo Montepaschi  
Attuazione: messa in atto di una serie di interventi di tipo organizzativo, procedurale e tecnologico volti a mitigare i rischi inerenti alla riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni per l'intero Gruppo Montepaschi

Principali iniziative:

- realizzazione del programma annuale di awareness sulla sicurezza informatica con erogazione di formazione ad hoc su classi individuate di utenti, iniziative di sensibilizzazione rivolte al Top Management, sviluppo della conoscenza dei temi di sicurezza inerenti all'utilizzo degli strumenti informatici, aggiornamento del portale interno della sicurezza, utilizzo di soluzioni di "continuous training" individuale e personalizzato in funzione anti-phishing;
- ulteriore rafforzamento della governance di Gruppo con la prosecuzione del percorso avviato per l'adozione e l'applicazione di un framework di Cybersecurity quale strumento interno di autovalutazione utile a supportare la Banca nella gestione del rischio cyber;
- realizzazione del piano annuale di sviluppo degli strumenti di difesa individuati per la riduzione del rischio inerente dei servizi informatici del Gruppo Montepaschi;
- collaborazione attraverso condivisione delle informazioni e dati con Organismi di Polizia ed istituzioni/associazioni del comparto bancario al fine di elevare il contrasto verso crimini informatici e frodi informatiche;
- sottoscrizione di una polizza assicurativa a copertura dei rischi cyber.

## Presidio tecnologico

Il Gruppo Montepaschi, per mezzo delle attività del Consorzio Operativo di Gruppo, ha definito una strategia IT, con l'obiettivo dell'eccellenza operativa ossia di migliorare costantemente la stabilità, le performance, la qualità e il livello di gradimento dei servizi erogati ai Clienti e dipendenti del Gruppo. L'evoluzione tecnologica e organizzativa del Consorzio è supportata da un modello strategico adeguato e in linea con gli obiettivi di business prefissati dal Gruppo e, nel contempo, in grado di cogliere tutte le opportunità che l'evoluzione tecnologica offrirà nel prossimo futuro.

Il Consorzio per diventare *best practice* di mercato e motore del piano industriale del Gruppo mira a:

- essere il partner strategico del business nelle iniziative di digitalizzazione, crescita ed innovazione della banca e delle altre società Clienti;
- essere propositivo per cogliere le opportunità offerte dall'innovazione tecnologica;
- garantire la migliore esercibilità del sistema informatico del Gruppo, garantendo il miglior rapporto qualità/costi e i più elevati standard di sicurezza e di compliance;
- garantire la delivery sui progetti con una attenzione rigorosa ai costi e al rispetto degli impegni presi.

La strategia IT ha lo scopo di determinare un vantaggio competitivo basato sull'utilizzo di tecnologie abilitanti per un servizio differenziale e sull'anticipazione dei bisogni dei Clienti (espressi e non espressi) per creare un modello di rapporto banca Cliente incentrato sulla possibilità di raggiungere la banca in ogni momento e da qualunque dispositivo.

Il raggiungimento di tale obiettivo è basato su diversi pilastri, fra cui la digitalizzazione e la sicurezza del sistema informatico.

La digitalizzazione richiede un continuo e profondo cambiamento delle attività e dei processi organizzativi, delle competenze e dei modelli di business che devono evolversi sfruttando appieno

le tecnologie come driver per l'innovazione. Questi cambiamenti impongono altresì un'attenzione costante a tutti i temi di sicurezza informatica in modo da contenere/ ridurre eventuali rischi da "cyber crime" del sistema informatico; attacchi informatici che potrebbero essere rivolti sia ai dipendenti che ai Clienti.

Il Consorzio ha risposto alle necessità di cambiamento delle attività di business attraverso l'innovazione e digitalizzazione del proprio sistema infrastrutturale, applicativo ed organizzativo con un significativo incremento nell'adozione del modello "Agile" per lo sviluppo delle attività progettuali.

Sono proseguite, in linea con le *best practices* di mercato, il miglioramento e lo sviluppo delle applicazioni di business quali ad es.: Digital Banking, Digital Advisory, Digital Branch, nuova piattaforma del credito (Elise), nuova piattaforma per la trasparenza ma anche Robot Process Automation – RPA (con estensione a più ambiti: credito, antiriciclaggio, portale assistenza, Chatbot) per la proposizione di nuovi prodotti/ servizi e/o modalità di interazione banca utente.

Dal punto di vista organizzativo sono proseguiti gli interventi necessari a semplificare i processi per permettere alla macchina operativa di massimizzare l'efficacia e la produttività e in tal senso è stata incrementata in maniera significativa l'adozione della metodologia "agile" per rispondere con maggiore qualità e in minor tempo alle esigenze di business grazie a una maggiore focalizzazione, flessibilità, semplicità e produttività; ad oggi la modalità "Agile" è pienamente operativa nei seguenti ambiti: digital banking, digital branch, credito, bilancio, rischi e conformità.

Prosegue il sentiero di miglioramento continuo delle funzionalità di business volte appunto a garantire nel continuum un miglioramento della user experience delle applicazioni per permettere agli utenti (esterni ed interni) di interagire più semplicemente e facilmente con il sistema informatico; innalzare gli standard di disponibilità, stabilità e performance del sistema informatico (es.: applicazioni, infrastruttura, accesso ai dati, sicurezza)

per ridurre eventuali interruzioni di servizio e lentezza del sistema stesso. Più nel concreto:

- infrastruttura: installazione di elaboratori e storage più efficienti e performanti, meno energivori e più compatti con una sostanziale riduzione dello spazio. Completata l'installazione di ulteriori 4.100 PC portatili, per fronteggiare anche l'emergenza sanitaria, che portano al 90% la copertura di sostituzione per i colleghi ma anche stampanti e tablet per la firma grafometrica e potenziamento e ottimizzazione della connettività di rete;
- applicazioni: importanti interventi su digital branch come unico punto di accesso per svolgere il 90% dell'operatività, annullando tutti i passaggi fra funzionalità vecchie e nuove e riducendo i rischi molto alti anche rispetto a esigenze normative, Digital Advisory (Athena) per la piattaforma di consulenza base ed avanzata, PEF con il rifacimento complessivo e adeguamento agli standard creditizi di Gruppo del processo di affidamento Cliente, Consumer Finance per la vendita e la gestione dei prodotti di credito al consumo emessi dalla banca;
- sicurezza: migrazione della piattaforma "open source" OpenAM, alla base dei sistemi di Identity & Access Management, sistema di autenticazione forte a più fattori, mediante token fisico e messaggi "push" su applicazione mobile e Piattaforma per la gestione e per la messa in sicurezza dei dispositivi mobili aziendali e dei dati in essi contenuti, nel rispetto della privacy degli utenti finali, attraverso la segregazione degli ambienti privati e aziendali.

Utilizzando un approccio end to end su tutto il processo viene monitorato e controllato sistematicamente il sistema informatico per cercare elementi di miglioramento e realizzarne successivamente le ottimizzazioni di natura isofunzionale (ossia a parità di funzionalità utente). Continuano inoltre le attività di monitoraggio per una migliore gestione, risoluzione e comunicazione per eventuali incidenti/malfunzionamenti informatici in modo da dare la massima continuità al servizio.

Ulteriormente aggiornato e rafforzato il modello di monitoraggio per il presidio costante di tutti i principali *pillar* dell'operatività del Consorzio: "Change the bank" e "Run the bank" con la presentazione e discussione dei risultati in due appositi comitati con l'obiettivo di individuare i risultati ed individuare *action* per migliorare gli indicatori gestionali. Rientrano nel primo comitato il monitoraggio sulla percentuale di delivery dei business requirements (BR), il grado di soddisfazione della delivery e il tempo medio di rilascio in produzione del BR. Nel secondo comitato vengono osservate costantemente le performance, la disponibilità, l'efficacia e stabilità delle principali applicazioni del sistema informatico (es.: sportello, digital banking, advice, ATM) in ottica annuale e rispetto al target fissato.

Si segnala inoltre la messa a regime del servizio di miglioramento continuo con l'obiettivo di garantire nel continuum un miglioramento della user experience delle applicazioni per permettere agli utenti (interni ed esterni) di interagire più semplicemente e facilmente con il sistema informatico; si occupa inoltre di innalzare gli standard di disponibilità, stabilità e performance del sistema informatico (es.: applicazioni, infrastruttura, accesso ai dati, sicurezza) per ridurre eventuali interruzioni di servizio e lentezza del sistema stesso. Utilizzando un approccio end to end su tutto il processo viene monitorato e controllato sistematicamente tutto il sistema informatico per cercare elementi di miglioramento e realizzarne successivamente le ottimizzazioni di natura isofunzionale (ossia a parità di funzionalità utente). Assicura inoltre la gestione, la risoluzione e la comunicazione per eventuali incidenti/malfunzionamenti informatici in modo da dare continuità al servizio.

La sicurezza informatica rappresenta uno dei pilastri fondamentali del sistema informatico e deve garantire resilienza, robustezza e reattività che il sistema stesso deve possedere per fronteggiare attacchi mirati a comprometterne il corretto funzionamento e le performance.

In particolare, nel 2021 è stato varato il progetto

## 7.5 Supporto alla comunità

### 7.5.1 Il patrimonio artistico del Gruppo MPS

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

La conservazione, tutela e valorizzazione del patrimonio artistico della Banca Monte dei Paschi di Siena, stratificatosi nel corso dei secoli a partire dal 1481, anno in cui il Monte di Pietà commissionò all'artista Benvenuto di Giovanni del Guasta la rappresentazione di una Madonna della Misericordia quale simbolo delle finalità umanitarie dell'Istituto, rappresentano un nucleo significativo della sua attività e concorrono a definirne l'identità. Le iniziative in ambito culturale rivestono da sempre una posizione di centralità nella politica di MPS, impattando in modo significativo sul brand e rafforzando la reputazione del Gruppo. Attraverso mirate strategie, che nel tempo hanno accresciuto la collezione che oggi vanta quasi 30.000 pezzi, la Banca ha costantemente condiviso le proprie opere organizzando negli anni molteplici mostre, rendendosi regolarmente disponibile a prestiti in ambito nazionale ed internazionale, aprendo gratuitamente le proprie sedi storiche al pubblico e, in tempi più recenti, realizzando video ed approfondimenti digitali da utilizzare sulle moderne piattaforme di comunicazione. Costante ed ininterrotto è il rapporto con le Soprintendenze competenti per i territori e per le varie materie (beni artistici e beni archivistici-librari); tale cooperazione è necessaria per una corretta conservazione delle opere, per ottenere le autorizzazioni necessarie per prestiti, esposizioni e consultazioni, ed anche per concordare linee strategiche di valorizzazione del patrimonio nei termini più corretti ed efficaci. Oltre a ciò, la Banca si impegna a conservare e tutelare il



patrimonio, con periodici interventi di manutenzione e restauro condivisi e concordati con le locali Soprintendenze, avvalendosi di figure professionali di comprovata competenza ed esperienza.

#### Fruibilità del patrimonio artistico

Il protrarsi dello stato di emergenza dovuto alla pandemia da COVID-19 e le conseguenti limitazioni di accesso a musei, luoghi della cultura e sedi storiche non ha permesso per il 2021 la consueta fruibilità della collezione artistica della Banca. Per rispondere alle disposizioni in materia di distanziamento sociale previste dal Governo italiano ed accolte dalle policy aziendali interne, nel 2021 non è stato possibile rispondere positivamente alle numerose richieste di visite guidate alla Rocca Salimbeni, limitando l'accesso a studiosi e storici dell'arte che ne abbiano fatto richiesta per comprovati motivi di studio. Per il secondo anno consecutivo è stata inoltre cancellata l'iniziativa "Banca Aperta", in cui il patrimonio artistico ed architettonico della Sede Storica viene messo a disposizione della comunità nelle giornate del 2 luglio e 15 e 16 agosto, ovvero in occasione del Palii ordinari.

"Security Governance" con l'obiettivo di:

- migliorare la Security Posture del Gruppo per diminuire il livello complessivo di esposizione al rischio informatico e di frode;
- portare avanti le attività in linea con le indicazioni di OSI IT Risk, le raccomandazioni rischi/audit e il Piano Strategico di Sicurezza Logica;
- incrementare la Security Awareness del Gruppo quale mezzo di mitigazione degli incidenti informatici nell'ottica della salvaguardia della relazione verso i Clienti;
- rafforzare la piattaforma antifrode in termini di presidio e monitoraggio dei fenomeni fraudolenti (SFM) tramite lo sviluppo del Piano Antifrode;
- implementare un sistema di autenticazione forte per l'accesso dei dipendenti al sistema informativo aziendale e alle applicazioni esposte su internet;
- implementare una piattaforma di gestione dei dispositivi mobili aziendali;
- rafforzare i presidi sulle postazioni di lavoro;

Altra iniziativa volta ad innalzare ulteriormente il livello di sicurezza del sistema informatico è il progetto di "Remediation del portafoglio applicativo", ricompresa nel progetto di cui sopra, con l'obiettivo di verificare la robustezza e la rispondenza ai requisiti di sicurezza delle applicazioni del proprio sistema informatico che si sostanzia in:

- assessment per rilevare eventuali vulnerabilità di sicurezza delle applicazioni (web e client/server);
- porre in essere le opportune attività di remediation su eventuali vulnerabilità rilevante nella fase di assessment;

- assessment sulle applicazioni (web, client/server) per verificare la corretta implementazione applicativa delle regole di visibilità dei dati per gli utenti (Data Access Review);
- attività di remediation per corretta implementazione delle regole di visibilità.

Prosegue il percorso virtuoso nella riduzione dei rischi, in particolare quelli operativi per il mantenimento del livello RAS (*risk appetite statement*) stabilito dalla banca attraverso l'aumento della resilienza del sistema informatico, con meccanismi di ridondanza, per diminuire le probabilità di disservizio, velocizzare l'individuazione delle problematiche e per ridurre i tempi di risoluzione. Rafforzamento della piattaforma di monitoraggio per determinare periodo/impatto di ciascun major incident, in ottemperanza alle nuove regole di classificazione dei major incident.

Effettuate nel corso del 2021 ulteriori implementazioni per arricchire e perfezionare il modello di monitoraggio, già avviato nel corso del 2018 e 2019, con la presentazione e discussione dei risultati in due appositi comitati focalizzando l'attenzione sull'avanzamento del piano e della qualità del servizio erogato. Rientrano nel primo comitato il monitoraggio sulla percentuale di delivery dei business requirements (BR), il grado di soddisfazione della delivery e il tempo medio di rilascio in produzione del BR. Nel secondo comitato vengono osservate costantemente le performance, la disponibilità, l'efficacia e stabilità delle principali applicazioni del sistema informatico (es.: sportello, digital banking, advice, ATM) in ottica annuale e rispetto al target fissato.

#### GRI 418-1

NUMERO TOTALE DELLE DENUNCE COMPROVATE RICEVUTE RIGUARDANTI LE VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI, SUDDIVISO PER:		2021	2020	2019
i. denunce ricevute da parti esterne e confermate dall'organizzazione	N.	4	2	3
ii. denunce da enti regolatori	N.	0	0	2
Numero totale rilevato di fughe, furti o perdite di dati dei Clienti	N.	4	2	5

## Restauri, prestiti, valorizzazioni, consultazioni di materiali di archivio

Nell'anno 2021 i **restauri**, gli interventi di manutenzione e/o di anossia hanno riguardato: n. 3 banchi in legno intagliato, n. 1 sedia da pianoforte, n. 3 xilografie, n. 58 stampe antiche (con relativo acquisto di scatole bivalvi per la loro corretta conservazione), n. 16 sculture, n. 1 parete in maiolica, n. 25 dipinti (di cui n. 8 restauri si concluderanno del 2022), n. 1 stemma in legno, per un totale di n. 108 beni trattati. La scelta dei restauratori ha tenuto conto dell'Elenco dei nominativi abilitati all'esercizio della professione di restauratore di beni culturali ex art. 182 D.lgs. 42/2004 (aggiornato al 4.2.2019) in base alla tipologia del bene interessato.

I **prestiti** sono stati n. 7 con n. 30 opere concesse in mostra, in netto aumento rispetto all'anno 2020 per il graduale allentamento delle restrizioni COVID nei musei e nei luoghi della cultura. Nello specifico:

### Henry Moore. *The sculptor's drawings*

presso Museo Novecento – Firenze  
16 gennaio – 22 agosto 2021  
Henry Moore, *Modello per forma animale*, n. inv. 5049163, scultura a tutto tondo in bronzo, 1969-1971

### Dante. *La visione dell'arte da Giotto a Picasso*

presso Musei San Domenico - Forlì  
1° aprile – 11 luglio 2021 (inaugurazione il 28 aprile 2021)  
Matteo di Giovanni, *Madonna con Bambino e due angeli*, n. inv. 99 MPS, olio su tavola, 1470/1480

### La forma del tempo

presso Museo Poldi Pezzoli – Milano  
13 maggio – 27 settembre 2021  
Bernardino Mei, *Amore curato dal Tempo con l'acqua del fiume Lete*, inv. 381807, olio su tela, 1653

### Tra arte e plagio. Il fascino delle Contrade

presso Santa Maria della Scala (Palazzo Squarcialupi) – Siena  
15 settembre – 15 ottobre 2021  
n. 20 anfore in ceramica di Dino Rofi (da n. inv. 223963 a n. inv. 223982)

### Giovanni Fattori, Capolavori

**e aperture sul nuovo secolo (titolo provvisorio)**  
presso GAM - Galleria Civica d'Arte Moderna e Contemporanea – Torino  
14 ottobre 2021 – 20 marzo 2022  
Giovanni Fattori, *Butteri e mandrie in Maremma*, n. inv. 5048488, olio su tela, 1894

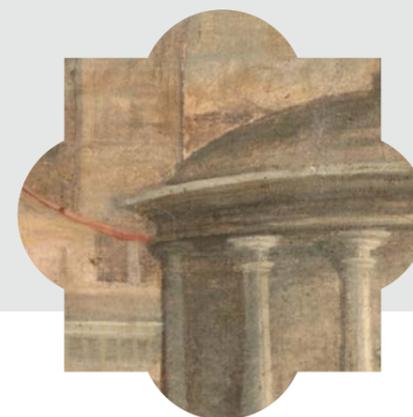
### Realismo magico (titolo provvisorio)

presso Palazzo Reale – Milano  
19 ottobre 2021 – 27 febbraio 2022  
Antonio Donghi, *Vaso con giunchiglie gialle e fresie viola*, inv. 5048499, olio su tela, 1928  
**Parigi era viva. De Chirico, Savinio e gli Italiens de Paris (1928-1933)**  
presso Museo di Arti Decorative Accorsi-Ometto – Torino  
21 ottobre 2021 – 28 febbraio 2022  
Mario Tozzi, *Le bonnet basque*, n. inv. 5048502, olio su tela, 1929 circa  
Gino Severini, nn. inv. 5048496, 5048497, 5048508, 5048507, tempere riprodotte al pochoir, 1927/1930 circa

Per quanto riguarda le **valorizzazioni**, sono state realizzate nuove cornici per n. 22 opere di grafica, n. 2 dipinti e n. 1 disegno. Sono state acquistate n. 2 cassettiere per il corretto ricovero presso i caveaux di deposito di opere di grafica, stampe antiche e disegni su carta. Inoltre, è stata realizzata una teca espositiva per la scultura di Henry Moore, *Modello per forma animale*. Per quanto riguarda la collezione di monete e medaglie gonzaghesche pervenuta a seguito dell'incorporazione della Banca Agricola Mantovana e conservata a Mantova, è terminato l'incarico di studio e approfondimento affidato nel corso del 2020 al numismatico Massimo Rossi, che ha potuto visionare ogni singolo pezzo per valutarne il profilo storico-artistico, la conservazione e la rarità.

Le **consultazioni dei materiali archivistici** sono state n. 9, oltre a n. 2 effettuate da personale interno per esigenze esterne.

Tutte le operazioni – di restauro, prestito, valorizzazione e consultazione – sono state concordate ed autorizzate dalle Soprintendenze competenti.



## Adesione a iniziative culturali promosse da ABI

La Banca prende costantemente parte al Gruppo di lavoro Relazioni Culturali di ABI (che ha il compito di individuare le strategie culturali comuni a tutti gli istituti bancari) e ha aderito anche per il 2021 alla XX° edizione di "Invito a Palazzo. Arte e storia nelle Banche e nelle Fondazioni di origine bancaria", appuntamento che dal 2002 permette di visitare ambienti normalmente chiusi al pubblico e di ammirare il patrimonio artistico che le banche e le fondazioni detengono presso le proprie sedi. L'edizione IAP2021 è stata pensata prevalentemente in versione digitale con la promozione di contenuti audio-video e multimediali fruibili nella settimana dal 2 al 9 ottobre nel sito dell'ABI all'indirizzo <http://palazzi.abi.it>.

La Banca ha anche aderito alla campagna "I sentieri dell'arte in Italia con Invito a Palazzo", un itinerario virtuale promosso dall'ABI per festeggiare il ventennale dell'iniziativa, con la realizzazione di un podcast curato da Nicolas Ballario e dedicato a Rocca Salimbeni. Il podcast è stato pubblicato il 2 ottobre su [spreker.com](https://www.spreker.com) ed è ascoltabile al seguente indirizzo: [www.muvir.eu](http://www.muvir.eu).

Inoltre, nella giornata di sabato 2 ottobre Rocca Salimbeni è stata aperta al pubblico dalle ore 10:00 alle ore 18:00 ad un numero massimo di 180 visitatori, con visite guidate gratuite a prenotazione obbligatoria, ingressi contingentati e con obbligo di presentazione del Green Pass nel rispetto delle vigenti normative COVID.

I canali social della Banca (Facebook, Instagram) hanno dato ampia visibilità all'iniziativa, in particolare:

- 27 settembre POST DI PRESENTAZIONE DI INVITO A PALAZZO 2021: 24.720 impressions, 1.405 interazioni
- 2 ottobre VIDEO DI INVITO ALLE VISITE ONLINE SUL PORTALE MUVIR: 9.595 impressions, 772 interazioni
- 2 ottobre STORIES SULL'APERTURA DELLA ROCCA: 20.647 visualizzazioni
- 8 ottobre PROMOZIONE DELLA PUNTATA DEL PODCAST DEDICATA ALLA ROCCA: 11.645 impressions, 358 interazioni

### COLLABORAZIONI ESTERNE

La Banca ha sostenuto l'Associazione MUS.E, a cui il Comune di Firenze ha affidato la valorizzazione del Museo Novecento di Firenze, nella mostra *Henry Moore. The sculptor's drawings* che si è svolta dal 16 gennaio al 22 agosto 2021 con la curatela scientifica di Sergio Risaliti. La Banca ha figurato sia come *sponsor* che, come prestatore di un'opera di Moore, *Modello per forma animale*, scultura a tutto tondo in bronzo, 1969-1971.

### ASPETTI NORMATIVI

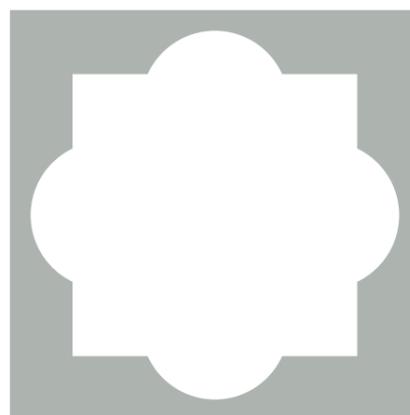
Le attività collegate alla gestione, tutela e conservazione del patrimonio artistico sono regolamentate nella normativa aziendale D02341, mentre la normativa D02331 definisce le deleghe di autonomia in materia di negoziazione e vendita delle opere d'arte. Per i beni sottoposti a vincolo è necessario fare inoltre riferimento alla legge italiana in materia, decreto legislativo 42/2004 - Codice dei beni culturali e del paesaggio.

### ANALISI DELLA COLLEZIONE

La Collezione d'arte consta di n. 29.767 opere, per un valore complessivo a bilancio di circa € 120 mln. Il nucleo principale è costituito da opere di artisti di ambito senese, frutto di una precisa strategia di acquisto, e dalla Collezione Chigi Saracini conservata nell'omonimo palazzo senese, che è costituita da beni di varia natura e di vari periodi storici. Con le incorporazioni sono inoltre confluite le collezioni della Banca Toscana, con un nucleo importante di opere antiche e del Novecento, di Banca Agricola Mantovana, che comprende una collezione di monete e medaglie gonzaghesche, e di Banca Antonveneta, con autori veneti e lombardi del XVII e XVIII secolo, pittori sloveni, ceramiche antiche e contemporanee provenienti dalla Banca Popolare di Faenza. Per quanto riguarda le consistenze: n. 3.899 opere interessate da vincoli ministeriali di varia natura per un valore complessivo di circa €/mln 106,8; n. 5.434 opere con vincolo "ex-lege L. 1089/39" per un valore complessivo di circa 2,3 mln; n. 20.430 opere e arredi liberi da qualsiasi vincolo per un controvalore di circa €/mln 8,58; n. 4 opere, per un valore complessivo di circa 2,5 mln, sono attualmente all'attenzione della competente Soprintendenza per una valutazione storico artistica, da cui potrebbe discendere un eventuale vincolo. Tutti i beni, sia quelli notificati sia quelli liberi da qualsiasi vincolo, sono puntualmente rappresentati in Bilancio.

### COMMITMENT

L'accordo per la ricapitalizzazione precauzionale sottoscritto dal MEF, dalla Banca, dalla Commissione Europea e dalla BCE individua una serie di Commitment, uno dei quali interessa il patrimonio artistico e prevede, entro il termine del piano di ristrutturazione (2021), la dismissione del patrimonio artistico della Banca non protetto da vincoli, nel rispetto della legislazione italiana corrente.



### GESTIONE E CATALOGAZIONE

Le opere d'arte della Banca sono puntualmente inventariate nel database File Maker, che presenta campi specifici dove poter indicare: foto, numero di inventario, ulteriori numeri di inventario precedenti, autore (con possibilità di indicare anche precedenti attribuzioni) e/o ambito storico-artistico, datazione, secolo, iscrizioni, categoria, tecnica, materiali, misure (altezza, larghezza, profondità), misure comprensive di cornice e note relative alla stessa, collocazione attuale e collocazione storica, stato di conservazione, condizione giuridica, eventuali notifiche, valori di Bilancio e assicurativi, esposizioni e bibliografia, oltre a materiali, immagini e documenti correlati. Per l'aggiornamento dei dati ed il riversamento degli stessi dal proprio database a quello del Ministero, la Banca si avvale del supporto di fornitori specializzati sia da un punto di vista tecnico/informatico che storico/artistico, al fine di adeguare il catalogo agli ultimi studi sui beni e rispondere in modo scientifico e coerente alle richieste ministeriali.

### COPERTURA ASSICURATIVA

La Banca, per tutelare le proprie opere da eventi imprevedibili, quali il furto o il danneggiamento, sottoscrive ogni anno una polizza Fine Art formula All Risks con compagnia specializzata nel settore. La formula All Risks è la più ampia esistente sul mercato perché copre qualsiasi possibile rischio evidenziando in maniera chiara le eventuali esclusioni dal rimborso. Sono assicurate "a primo rischio assoluto" le opere nei locali della Direzione Generale, nelle Succursali e Agenzie e comunque in tutti gli stabilimenti del Monte dei Paschi di Siena, sia di proprietà (dell'Istituto o di aziende collegate) che in affitto ed in altri fabbricati di proprietà ancorché non adibiti ad attività bancaria, nonché nei locali della Fondazione Accademia Musicale Chigiana.

## 7.5.2 Sponsorizzazioni ed eventi sul territorio

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

Da tempo, Banca MPS ha scelto di consolidare la propria relazione con i territori e con le comunità attraverso il ricorso a eventi e sponsorizzazioni, da intendersi come leve di comunicazione, contatto e branding con lo scopo di irrobustire la reputazione e l'accreditamento correlato. Il 2021 ha costituito, a causa del persistere della pandemia da COVID-19, una stagione di rallentamenti a più livelli. Tali condizioni hanno comportato impatti inevitabili anche sulle strategie ed i piani d'azione della Banca in termini di sponsorizzazioni ed eventi, dovendo rinunciare alla condivisione fisica tradizionale. Nonostante ciò, Banca MPS – cogliendo le opportunità che la digitalizzazione ha offerto – ha rigenerato le modalità di interazione con le varie tipologie di stakeholder (media relation, Clienti captive e prospect, associazioni, enti ed istituzioni), puntando alla rinnovata narrazione di una Banca che sfida il presente e costruisce un futuro orientato sempre più marcatamente ad un'innovazione sostenibile nel tempo. Tutto ciò, eleggendo a cifra distintiva i valori di semplicità e di ascolto di comunità e Persone.

A fronte della perdurante emergenza connessa alla pandemia da COVID-19, la Banca ha avviato una collaborazione con Coldiretti in occasione di Pasqua 2021, quando la Fondazione Campagna Amica ha organizzato una campagna di distribuzione solidale di pacchi di cibo 100% italiano alle famiglie bisognose e in favore di quei nuclei di nuovi poveri invisibili che, a causa del repentino peggioramento della propria condizione economica, non sono stati ancora integrati nei circuiti ufficiali dell'assistenza: ai 10.000 beneficiari diretti (circa 40.000 bisognosi) sono stati donati pacchi di prodotti alimentari del peso complessivo di 50 kg, valorizzando in tal modo le produzioni delle aziende e del made in Italy agroalimentare italiano attraverso l'acquisto dei prodotti. I beneficiari sono stati individuati attraverso l'attivazione di una campagna informativa tramite i canali istituzionali del sistema-paese (Comuni, parrocchie, associazioni di volontariato locale).

Nel 2021, raccogliendo la consolidata eredità degli anni scorsi, la Banca ha confermato l'intenzione di valorizzare il proprio patrimonio culturale e artistico, declinando arte e bellezza come veicoli di benessere della collettività e di arricchimento personale ed emotivo. Al tempo stesso, ha posto i valori della conoscenza e della loro divulgazione al centro delle proprie azioni, a dimostrazione che l'arte debba essere uno dei riferimenti per il potenziale miglioramento sociale e culturale. In questo senso, è stata confermata la partnership con la Fondazione Accademia Musicale Chigiana con l'obiettivo di supportare i talenti emergenti: l'accordo con l'ente, eccellenza di Siena nota in tutto il mondo, è da sempre teso a valorizzare e promuovere il patrimonio musicale nazionale e internazionale e a dare man forte all'alta formazione e alla crescita professionale dei giovani campioni della musica classica.

Nell'ambito della promozione e del sostegno ad iniziative in campo artistico e culturale, valorizzando opere d'arte e d'intelletto legate ai territori di riferimento (mostre, incontri e iniziative specifiche), la Banca ha inoltre confermato il sostegno ai progetti espositivi dell'Associazione MUS.E, cui il Comune di Firenze conferisce la gestione del Museo Novecento di Firenze, tra cui in particolare nel 2021 la mostra *"Henry Moore. The sculptor's drawing"*, che ha visto Banca MPS partecipare in qualità di sponsor. Nell'ambito della mostra, sono state condotte iniziative di ingaggio della clientela con visite guidate che hanno coinvolto 60 visitatori.

Inoltre, la Banca è stata sponsor di *"Mars in divenire - Spazio all'arte"*, progetto di rigenerazione urbana organizzato dal Comune di Colle di Val d'Elsa (Si) dal 24 al 29 giugno 2021, con un nutrito programma di appuntamenti dedicati alla musica, alla danza e all'arte contemporanea, pensato intorno all'iconico edificio realizzato dall'architetto Giovanni Michelucci e di proprietà di Banca MPS. L'edificio ospita la filiale principale della Banca a Colle e la sua realizzazione risale al 1973: ad oggi è un bene culturale tutelato e di rilevante valore storico per lo stile impiegato ed il forte potere comunicativo. La filiale è tornata così ad essere spazio socialmente

condiviso, e non solo luogo della trattativa commerciale per eccellenza, oltre che agorà per un confronto pubblico sull'architettura, sul proprio ruolo civile e sui temi della rigenerazione urbana in ottica sostenibile.,

In questa sezione non va dimenticata la collaborazione che la Banca e il Comune di Siena hanno profuso in favore della comunità, elaborando un progetto ad hoc per le luminarie nel centro storico di Siena di fine 2021: l'iniziativa si inserisce nell'alveo delle iniziative celebrative per i 700 anni dalla morte del poeta Dante Alighieri e per il centenario della scomparsa del letterato Federigo Tozzi.

Sono proseguite poi le azioni di intensificazione delle azioni di networking istituzionale attraverso la Fondazioni territoriali di riferimento, Antonveneta e BAM, intese come presidi per l'ascolto, diramazioni delle strategie comunicazionali della Banca e veicoli catalizzanti al fine di incidere proattivamente sulle comunità sottostanti.

Su Mantova, la Fondazione BAM ha messo in campo una serie di interventi su diverse direttrici, tra cui spiccano il Festivalletteratura (kermesse nazionale e non solo dedicata alle tendenze letterarie del momento) e il restauro funzionale delle Pescherie di Giulio Romano (monumento cittadino che riveste anche e soprattutto un ruolo sociale di incontro e di contatto, di rispetto del patrimonio pubblico e di volontà di investire nella cultura). Da rimarcare anche il sostegno alle attività promosse da Fondazione Palazzo Te, dedicate al mito della dea Venere, completando un ciclo sul femminile avviato nel 2018 con la mostra sull'Annunciazione in Tiziano e Richter e proseguito con la mostra *"Giulio Romano: arte e desiderio"*, nel 2019. Fondazione Banca Agricola Mantovana ha poi sostenuto la quinta edizione del Food&Science Festival che, per il 2021, ha preso il nome di *"La nuova stagione"*: il festival ha presentato un ricco programma di appuntamenti nel consolidato spazio di confronto tra scienziati, divulgatori ed esperti che hanno contribuito al dibattito scientifico e alla conoscenza di temi

d'attualità, importanti per affrontare le sfide che il mondo d'oggi impone.

Su Padova, infine, Fondazione Antonveneta ha sostenuto diffusamente il mondo della produzione artistica e musicale in particolare, supportando – tra le varie attività – il concerto inaugurale del "Veneto Festival" 2021 con la partecipazione dell'ensemble "I solisti veneti".

Le attività connesse a eventi e sponsorizzazioni sono formalmente regolamentate nella normativa aziendale D00953, disponibile alla consultazione diretta e trasparente di tutti i dipendenti e delle funzioni interessate della Banca. Circa la gestione delle pratiche di formalizzazione e contrattualizzazione delle sponsorizzazioni, la Banca si premura di far sottoscrivere alla controparte/ sponsee un apposito documento, afferente al decreto legislativo n. 231 del 2001 concernente la responsabilità amministrativa degli enti.

### 7.5.3 MPS Orienta

#### G4-FS7

Le iniziative del programma MPS Orienta sono dedicate all'orientamento professionale, allo sviluppo di competenze trasversali, all'educazione finanziaria e, in generale, ai rapporti con scuole e università. Il programma ha l'obiettivo di promuovere l'employer branding, rafforzare il legame tra percorsi di studio e mondo del lavoro, sostenere lo sviluppo economico e sociale del Paese, contribuire a strategie di crescita sostenibili e consolidare il rapporto con la clientela e il territorio dove il Gruppo opera.

Le principali iniziative mirano a:

- sviluppare collaborazioni con università e scuole di specializzazione per rafforzare il legame tra mondo accademico e mondo del lavoro e renderlo più stabile e strutturato. In tale contesto si collocano l'attivazione di tirocini (curricolari e non curricolari), le attività di co-teaching e di cooperazione mirata, la partecipazione a eventi

di orientamento professionale, l'elaborazione di tesi di laurea in azienda;

- promuovere progetti di formazione, orientamento e educazione finanziaria con scuole primarie, medie e superiori;
- progettare e realizzare attività di orientamento al lavoro ed educazione finanziaria da promuovere sull'esterno, su tutto il territorio nazionale, attraverso workshop dedicati a determinati target.

Queste le principali iniziative del progetto nel 2021:

- Il Gruppo ha all'attivo **convenzioni e accordi quadro** con oltre 30 **università, master e scuole di specializzazione** su tutto il territorio nazionale. Questi accordi permettono di attivare varie forme di esperienze in azienda e collaborazioni mirate ad attività di placement. In particolare, consentono a giovani laureati o laureandi di svolgere tirocini curricolari e non curricolari presso funzioni specialistiche coerenti con i percorsi di studi svolti.
- Nel 2021 nel Gruppo sono stati attivati circa 80 **tirocini in strutture specialistiche**, il 95% dei quali rimborsati (rimborso previsto: 700 euro al mese), con una durata media di 6 mesi, alcuni dei quali conclusi con l'assunzione. Più in generale, l'attivazione di tirocini consente all'azienda, da una parte, di avere una costante contaminazione con la formazione accademica e le giovani generazioni e, dall'altra, di agevolare il passaggio di laureandi/neolaureati dal mondo accademico a quello lavorativo attraverso un'esperienza professionalizzante. Sono inoltre previste iniziative di ascolto attraverso una survey anonima per misurare il grado di soddisfazione dei tirocinanti (media valutazione dell'esperienza: 4,2 su una scala 1-5) e raccogliere spunti e suggerimenti per cercare di offrire percorsi formativi sempre più rispondenti ai bisogni dei giovani. A seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19 e delle conseguenti azioni di contrasto, dal 2020 tutti i tirocini vengono attivati in modalità blended, prevedendo quindi la possibilità di essere svolti sia in smart working che in presenza.

- È stata inoltre sottoscritta con l'**università telematica dell'Università la Sapienza (Unitelma)** una convenzione rivolta ai dipendenti del Gruppo e ai loro familiari per accedere a condizioni agevolate a corsi di laurea e master online allo scopo di offrire l'opportunità di un percorso formativo che per costi, flessibilità di orari, tempi di iscrizione e contenuti potesse interessare il maggior numero possibile di Persone. Nel 2021 sono state registrate 17 iscrizioni a corsi di laurea e 126 iscrizioni a master post-laurea di I e II livello.

Per quanto riguarda le attività di orientamento al lavoro, sviluppo competenze trasversali ed educazione finanziaria presso le scuole superiori, nell'anno scolastico 2020-2021 il progetto "**MPS Scuola-Lavoro**" ha coinvolto 6 scuole di 5 diverse regioni italiane operanti in territori difficili e/o disagiati. Gli studenti coinvolti, circa 140 per un totale di quasi 2.000 ore di alternanza scuola-lavoro, hanno partecipato a webinar di formazione e orientamento e poi si sono cimentati in lavori di

gruppo attraverso l'ideazione di un servizio bancario da dedicare ai giovani. Un evento finale ha visto la premiazione del progetto più convincente. Anche in questo caso tutte le attività sono state svolte a distanza in modalità live per garantire la massima sicurezza sanitaria.

- È inoltre in corso il progetto "**MPS Scuola-Lavoro**" per l'anno scolastico 2021-2022 che vede in questo caso l'adozione di 7 scuole per lo più nel Sud Italia. Le attività saranno divise in vari step per dare continuità alla presenza aziendale presso le scuole durante tutto l'anno scolastico.
- Altri incontri di **educazione al risparmio e orientamento al lavoro** sono stati svolti per 2 scuole primarie di Parma (120 partecipanti circa), istituti di Fidenza (30 partecipanti) e Grottaglie (30 partecipanti) e per l'associazione studentesca Udiems (20 partecipanti).
- Infine, l'azienda, come ogni anno, ha partecipato ai **Career Day** organizzati dall'Università di Siena (anche nel 2021 in modalità a distanza) a cui hanno preso parte circa 200 studenti.

INDICATORI MPS ORIENTA		2021	2020	2019
Apprendistato – Contratti	N.	0	15	16
Tirocini – Attivazioni	N.	80	70	105
MPS Scuola-Lavoro – Scuole coinvolte	N.	6	10	24
MPS Scuola-Lavoro – Studenti coinvolti	N.	140	80	68
Talent Day – Tappe sul territorio	N.	0	2	3
Talent Day – Partecipanti	N.	0	122	167
Career Day – Partecipanti	N.	200	250	400

## 7.5.4 Educazione finanziaria

### G4-FS16

Il 2021 ha visto il perdurare della situazione di incertezza sui mercati legata all'evoluzione della pandemia. In tale contesto, è proseguita e si è intensificata l'attività info-formativa portata avanti dal Team Advisory al fine di tenere le reti Private e Retail aggiornate sulle ultime evoluzioni in maniera puntuale.

Nello specifico, il tradizionale webinar settimanale "Flash Mercati" dedicato alla rete Private è stato esteso alla rete Retail per quanto riguarda gli specialisti della rete stessa. Questo tipo di interventi si è dunque svolto nella seconda metà del 2021 con cadenza settimanale su entrambe le reti, risultando in circa 80 incontri/webinar complessivi.

A questi incontri, sempre con cadenza settimanale, si sono aggiunti per quanto riguarda la rete Private appuntamenti settimanali dedicati all'approfondimento di tematiche con gli specialisti ed all'approfondimento delle gestioni patrimoniali, per ulteriori due incontri settimanali ed un totale di 104 incontri.

La rete retail ha invece visto la realizzazione di incontri B2B e webinar dedicati in occasione del lancio di nuove linee o per approfondire le tematiche di mercato e di gestioni patrimoniali in specifiche aree territoriali. Questa attività si è tradotta in circa 50 ulteriori incontri in forma digitale.

A livello quotidiano, si segnala inoltre la prosecuzione dell'attività di realizzazione di video giornalieri di aggiornamento sull'evoluzione dei mercati da parte del Team Advisory, fruibili da parte della rete tramite la intranet.

Ai contributi video e webinar si è aggiunta la realizzazione di materiale in forma scritta quale la pubblicazione della newsletter mensile sia per il private che per il retail e la realizzazione di un weekly settimanale.

L'anno 2021 si è caratterizzato per una ripresa dell'economia, dopo un 2020 in cui la pandemia

è stata alla base della turbolenza dei mercati finanziari. Ciò è stato possibile grazie ad importanti azioni poste in essere dagli attori dei mercati e dalle istituzioni: si pensi in primis al Next Generation EU. È stato pertanto opportuno affiancare, ai tradizionali percorsi formativi, delle iniziative volte a dare un supporto specifico e tempestivo, anche al fine di fornire le competenze necessarie ad erogare un servizio alla clientela in grado di soddisfare i bisogni legati al contesto di riferimento. A tal proposito per i Gestori Private e Family Office sono state implementate delle iniziative digitali, in collaborazione con le case di investimento:

- Digital B2B:** ciclo di webinar interattivi destinati alla Rete Private e Family Office con contenuti erogati da figure specializzate, che hanno offerto approfondimenti sull'andamento dei mercati finanziari, sulle soluzioni d'investimento che meglio possono rispondere al contingente mercato, nonché un supporto per comprendere i fenomeni e le azioni, anche istituzionali, che hanno caratterizzato l'anno. Tra gli altri temi rilevanti trattati troviamo: ESG, politiche monetarie, scenari, outlook, ecc. Nel periodo febbraio-dicembre 2021 sono stati realizzati **28 webinar info-formativi**, della durata complessiva di **21 ore di formazione**, destinati a **380 risorse**. Ogni risorsa è stata inserita all'interno di un percorso, accedendo così a più webinar durante tutto l'anno, per un totale di **circa 4 ore di formazione pro-capite**.

- 5 minuti con:** rubrica nata nel periodo del lockdown del 2020 e consistente nella pubblicazione di brevi video, realizzati in collaborazione con le case di investimento, che hanno la funzione di aggiornare costantemente la Rete Private e Family Office sui mercati finanziari. Anche nel 2021 si è deciso di realizzare per una nuova edizione della rubrica, che grazie a un'informazione costante e ad una formazione altamente focalizzata sui temi contingenti trattati dai video, hanno permesso ai banker di supportare la clientela, offrendo un servizio di consulenza

specializzato e tempestivo durante tutto l'anno. Il focus sui temi di attualità, la valenza info-formativa, la visione on demand e la breve durata dei video sono gli elementi che hanno caratterizzato questa rubrica. Da marzo a dicembre 2021 sono stati pubblicati **34 contributi per un totale di 1.030 visualizzazioni** al 31 dicembre 2021. Il rallentamento della pandemia sul finire dell'estate e la possibilità data dalla normativa al riguardo hanno anche permesso la realizzazione di un **ciclo di incontri formativi in presenza** destinato piccoli gruppi di Private Banker. Così da fine luglio agli inizi di novembre abbiamo riunito oltre **360 risorse**, suddivisi in **24 appuntamenti** realizzati nell'intero territorio nazionale, per un totale di circa **48 ore di erogazione formativa**.

## #MpsEdu

La rubrica #MpsEdu è un'iniziativa di educazione finanziaria che a oggi ha trovato spazio sui principali social media in cui la Banca è presente: Facebook, Twitter, LinkedIn e Instagram. MpsEdu nasce come "dizionario finanziario" a inizio 2018 con un formato statico solo su Instagram per essere rivisitata nel 2020 con un formato video che ha trovato spazio anche sugli altri canali. In questo tempo sono stati pubblicati oltre 70 contenuti.

L'attuale formato dinamico, ulteriormente rivisto nel 2021, dura circa 15" ed è incentrato su un tema ogni volta diverso: si va da termini di uso relativamente comune a espressioni più specialistiche. Il formato grafico e dinamico delle pillole video ha lo scopo di incuriosire e stimolare chi le guarda ad approfondire le tematiche riguardanti la finanza e l'economia.

Di seguito l'estrazione di impressione e visualizzazioni dei canali social presidiati dalla Banca e relativi all'anno 2021.

CANALE	TIPOLOGIA	TOTALE	MEDIA
Facebook	Impression	43.385	2.711
Instagram	impression	17.676	1.104
Twitter	visualizzazioni	5.502	1.100
LinkedIn	visualizzazioni	39.834	3.621
<b>TOTALE</b>	<b>impression + visualizzazioni</b>	<b>106.397</b>	<b>6.649</b>

## Le iniziative di Banca WIDIBA

### La consapevolezza finanziaria

In Italia il livello di educazione finanziaria è ancora basso e oggi più che mai il Cliente ha bisogno di essere affiancato in un percorso di pianificazione economico, finanziaria patrimoniale che metta al centro i suoi reali bisogni e quelli del suo nucleo familiare, partendo proprio dalla consapevolezza.

Con il fine di permettere a tutti di poter affrontare in maniera serena le proprie scelte finanziarie di ogni giorno, Banca Widiba ha quindi costruito un articolato Programma di Educazione Finanziaria svincolato da logiche commerciali e sviluppato attraverso modalità e canali accessibili a tutti - Clienti e prospect, giovani e adulti - in collaborazione con i suoi consulenti finanziari, media autorevoli e partner esperti della materia, tra cui FEDUF "Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio" (ABI) alla quale la Banca ha aderito dal mese di aprile.

Con l'obiettivo di promuovere la cultura della consapevolezza nella gestione dei risparmi, nel 2021 sono stati organizzati eventi in presenza, webinar, roadshow virtuali, incontri nelle scuole, media partnership dedicate al tema edufin e diverse attività

sui canali social, oltre che un progetto speciale di ricerca con l'Università Cattolica di Milano.

Iniziativa 2021:

- **34 serate virtuali** con Clienti e prospect sui temi delle risorse economiche, pianificazione successorica, passaggio generazionale, budgeting familiare, 12 delle quali patrocinate dal MEF
- **8 eventi formativi virtuali dal titolo "Effetto Consulenza"** aperti a tutti con la collaborazione di Advisor, autorevole testata dedicata alla consulenza finanziaria
- **8 eventi formativi virtuali dal titolo "Economia e Fantasia** - Insegnare ai figli l'educazione finanziaria" dedicati ai genitori sul tema dell'educazione finanziaria dei più giovani, in collaborazione con FEDUF (ABI); 2 di questi eventi sono stati patrocinati dal MEF
- **8 incontri nelle scuole**, parte dell'iniziativa "Progetto per le Scuole" per l'anno scolastico 2021/2022 in collaborazione con FEDUF (ABI); 3 di questi incontri sono stati patrocinati dal MEF
- **1 serata Clienti** dedicata al tema della Pet Economy

La partecipazione alla quarta edizione dell'#OttobreEdufin promossa dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, è stata molto sentita con oltre 17 eventi e webinar realizzati dai Consulenti finanziari in tutta Italia con l'obiettivo di accrescere le conoscenze di base sui temi finanziari, assicurativi e previdenziali.

L'educazione finanziaria è stata protagonista anche di attività sui canali social:

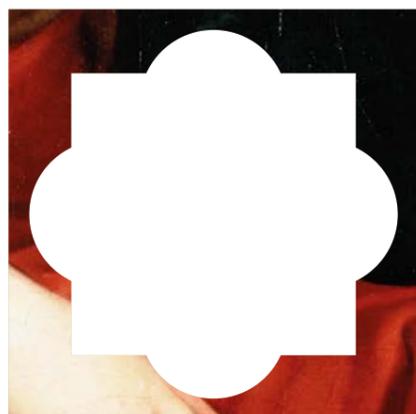
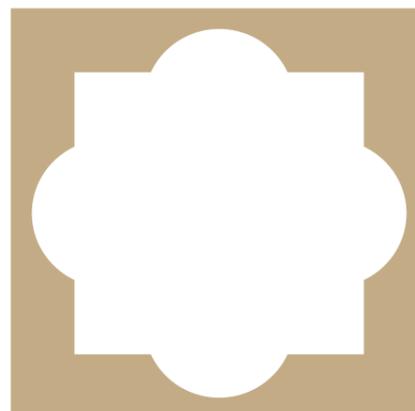
- **Educazione Finanziaria con Michela Calculli**: in collaborazione con Michela Calculli, Banca Widiba ha promosso sulle piattaforme social un progetto divulgativo sulla consapevolezza finanziaria rivolto alle donne over 40 e alle loro famiglie, coinvolgendo in Instagram live Consulenti finanziari e dirigenti di Banca Widiba (**oltre 28k impression**)
- **Women Dreaming Coach**: il progetto di Banca Widiba a sostegno dell'imprenditoria femminile. Quattro esperte hanno offerto il loro know-how e i loro consigli per aiutare donne e ragazze a trasformare i loro sogni in progetti imprenditoriali.

Tra le professioniste che hanno preso parte al progetto anche una Consulente Finanziaria di Banca Widiba (**620+k copertura; 2mio+ impression**)

- **Il nostro futuro con Luca Rallo**: il membro del customer team ha ripercorso la sua esperienza come Cliente, approfondendo importanti temi di educazione finanziaria con l'aiuto di Consulenti finanziari di Banca Widiba negli uffici di tutta Italia (**oltre 15k impression**)

Diverse anche le media partnership volte a diffondere maggiore cultura finanziaria rivolte a tutti i lettori ed ascoltatori dei media coinvolti. In particolare, nel 2021 sono state realizzate due collane di podcast: 4 podcast con Will Media sui temi ESG applicati alla finanza dal titolo "La finanza che cambia" (oltre 8k ascolti per ciascuna puntata); e 6 podcast con il Sole24Ore dedicati ai principali temi di educazione finanziaria dal titolo "Presente! A scuola di educazione finanziaria" (oltre 8k visite totali). È stato inoltre realizzato un Progetto di Educazione finanziaria con lo Donna "Educazione finanziaria: la guida che aspettavi" composto da 16 articoli scritti in collaborazione con 3 Consulenti finanziarie di Banca Widiba (oltre 90k visite allo speciale online; 2mio reach social) e la Banca ha partecipato all'evento Elle Active con un talk sulla finanza al femminile dedicato al tema delle donne e lavoro.

In settembre è stato avviato un progetto di ricerca sulla finanza inclusiva in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano con l'obiettivo di comprendere il rapporto fra le donne e il denaro, identificare i fattori che ostacolano e quelli che favoriscono il coinvolgimento attivo e consapevole delle donne nella gestione finanziaria del loro patrimonio e infine ideare iniziative per favorire un maggiore coinvolgimento delle donne nella gestione finanziaria. La ricerca ha la durata di un anno e si compone di diversi step: un'analisi sulla letteratura su denaro e genere, diversi focus group, una survey quantitativa, degli studi sperimentali e, infine, la messa a punto di interventi concreti per colmare i gap esistenti attraverso la creazione di un "osservatorio" e dei laboratori sull'alfabetizzazione finanziaria.



# 8

## LE POLITICHE PER IL PERSONALE

*Il pilastro "Le politiche per il personale" rappresenta l'attenzione posta dal Gruppo Montepaschi nei confronti di tutte le proprie Persone in tutti gli ambiti che caratterizzano il percorso di vita in azienda nel rispetto della valorizzazione delle diversità e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.*



# 8.1 Tutela delle risorse umane

- GRI 102-7 | GRI 102-8 | GRI 102-35
- GRI 102-36 | GRI 102-37 | GRI 102-41
- GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3
- GRI 201-3 | GRI 401-1 | GRI 401-2
- GRI 401-3 | GRI 402-1 | GRI 403-1
- GRI 403-2 | GRI 403-3 | GRI 403-4
- GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-8
- GRI 403-9 |



Il perdurare dell'emergenza sanitaria legata al COVID-19 ha inevitabilmente condizionato anche nel 2021 la realizzazione delle progettualità e ha imposto una continua riprogrammazione di priorità e iniziative.

La tutela della salute di colleghi e Clienti, la salvaguardia delle situazioni di fragilità e l'impegno a garantire l'operatività sono stati il filo conduttore anche per il 2021 nel corso del quale, però, un grosso sforzo è stato profuso nel portare avanti le attività con l'obiettivo di mantenere una "normalità" di gestione complessiva e agevolare la ripresa.

In quest'ottica il lavoro agile ha continuato a rappresentare un efficace e fondamentale strumento per combinare le esigenze di tutela della salute delle Persone, la continuità operativa e la conciliazione vita/lavoro. È stato avviato un Gruppo di Lavoro interfunzionale con l'obiettivo di monitorare l'evoluzione normativa e declinare le soluzioni più opportune anche in ottica post emergenziale e di sviluppo del Welfare interno.

Le attività tipiche delle funzioni CHCO (Chief Human Capital Officer) – formazione, gestione, relazioni industriali, selezione, sviluppo, welfare - sono proseguite con regolarità anche grazie al ricorso e all'evoluzione degli strumenti digitali.

Di seguito, vengono riportate le **principali iniziative attivate a supporto dei dipendenti nell'ambito dell'emergenza sanitaria da COVID-19.**

## MACRO AMBITO DESCRIZIONE INIZIATIVA

<b>Governance sanitaria</b>	<p>Presenza di un modello di gestione, implementato a inizio emergenza, per contrastare la diffusione del virus nei luoghi di lavoro a tutela della salute dei dipendenti. Il modello prevede una struttura strategica, organizzata in più ambiti, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il <b>presidio sanitario</b>, guidato dal Coordinatore dei Medici del Servizio Sanitario di Gruppo;</li> <li>• il <b>modello di governance della crisi</b> articolato su più livelli (Comitato Direttivo, Comitato di Crisi per la Continuità Operativa in Sessione Operativa, "Situation Room");</li> <li>• il <b>Comitato Gestione Crisi COVID-19</b> con compiti di analisi e soluzione urgente delle questioni principali ed allineamento del Comitato Direttivo.</li> </ul>
<b>Continuità nella operatività di rete</b>	<p>Rispetto dei principi di salvaguardia della salute delle Persone, attuazione delle disposizioni governative e del Protocollo di settore, nell'intento di assicurare il servizio essenziale al territorio e alle comunità. Nei periodi di massima emergenza è stato fatto ricorso a restrizioni di accesso alla clientela e, in condizioni specifiche, le Filiali sono state anche oggetto di turnazione tra team.</p>
<b>Verifica del possesso di Green Pass</b>	<p>A seguito dell'estensione dell'ambito di applicazione della certificazione Green Pass al mondo del lavoro pubblico e privato, l'obbligo di verifica del possesso è posto in capo al Datore di Lavoro sia per i lavoratori afferenti alla propria azienda che per i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni. Pertanto, il Datore di Lavoro ha definito le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, prevedendo – ove possibile – controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, oltre a controlli a campione.</p> <p>Al fine di effettuare i controlli, il Datore di Lavoro ha individuato con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi previsti da decreto.</p> <p>Tali incaricati sono identificati tra il personale interno in base al ruolo ricoperto all'interno dell'organigramma aziendale/ruolo Salute e Sicurezza ed in funzione delle caratteristiche specifiche della sede di lavoro (ad eccezione del personale appartenente alle categorie degli immunodepressi e/o fragili che risultano tuttora esentati dal presentarsi fisicamente sul posto di lavoro).</p>
<b>Lavoro agile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il lavoro agile ha rappresentato anche nel 2021 una delle misure precauzionali per il contenimento della diffusione della pandemia.</li> <li>• Nel 2020 è stato siglato un accordo sindacale per favorire l'accesso al lavoro agile, anche nella rete commerciale, con particolare attenzione alle situazioni di fragilità e di supporto alla genitorialità in costanza dell'emergenza.</li> <li>• L'utilizzo del lavoro agile, funzionale all'andamento delle diverse fasi dell'emergenza COVID-19, è risultato in media del 30% circa (67% in DG e altre Aziende e 15% in Rete e AT).</li> <li>• L'esperienza diffusa di tale strumento ha anticipato un nuovo approccio al lavoro con l'utilizzo di strumenti digitali e la necessità di prestare una crescente attenzione alle dinamiche di work-life balance.</li> </ul>
<b>Iniziativa di ascolto e informazione al personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estensione anche al 2021 del servizio di supporto psicologico professionale, denominato <b>"Ascolto in Azione"</b>, tramite il quale (in regime di terzietà e totale anonimato) i lavoratori possono avere a disposizione un team di psicologi per aiutarli a superare i momenti di difficoltà ogni giorno h24.</li> <li>• Attivazione del <b>presidio sanitario</b> da parte del Coordinatore dei Medici Competenti al fine di analizzare l'evolversi della situazione di emergenza e predisporre le misure necessarie. Tale Presidio opera attraverso momenti quotidiani di allineamento, di approfondimento e di condivisione delle proposte operative necessarie per far fronte all'emergenza COVID-19.</li> <li>• Attivazione di <b>canali di comunicazione specifici</b> sull'emergenza COVID-19 allo scopo di informare tempestivamente tutti i dipendenti</li> </ul>
<b>Sostegno al reddito, tutela della salute, previdenza e conciliazione vita/lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estesa anche per il 2021 la Copertura Assicurativa COVID-19, che prevede una diaria in caso di ricovero, un'erogazione una tantum a seguito di degenza in terapia intensiva e prestazioni assistenziali post ricovero.</li> <li>• Confermata anche per il 2021 la concessione di permessi retribuiti per favorire e supportare l'accesso alla campagna vaccinale da parte dei dipendenti.</li> <li>• Confermata una <b>convenzione per l'acquisto online di farmaci</b>.</li> <li>• Realizzazione del <b>Progetto Professione Genitori</b>, in collaborazione con MPS Orienta, per supportare i genitori che si sono dovuti confrontare con un nuovo scenario di convivenza forzata e i figli impegnati a seguire le lezioni a casa in modalità "didattica a distanza". Il progetto, avviato nel 2020 offre l'opportunità di partecipare a webinar di approfondimento sui temi della genitorialità a cura di psicologi ed esperti in materia e offre inoltre incontri di orientamento scolastico sia per i genitori sia per i figli dei dipendenti. L'iniziativa si è conclusa nel 2021 con <b>"Genitori Digitali"</b>, un percorso volto a sviluppare nuove competenze digitali e acquisire strumenti utili a supportare i propri figli a un utilizzo consapevole e sano dei social. L'iniziativa è stata accolta favorevolmente e ha coinvolto oltre 3.000 utenti (tra genitori e figli).</li> </ul>
<b>Formazione e sensibilizzazione delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensificata nel corso del 2021 la formazione a distanza ribaltando le percentuali di distribuzione (1% in aula e 99% dal posto di lavoro in remoto)</li> <li>• Realizzate nel 2020 iniziative volte a sensibilizzare tutti i dipendenti del Gruppo sul rischio contagio da COVID-19, sui comportamenti per contenerlo, sul corretto utilizzo dei DPI, sui provvedimenti nazionali e locali, sulle disposizioni aziendali e sugli strumenti messi a punto per la salute e sicurezza sul lavoro.</li> <li>• Attivato nel 2021 un <b>corso online specifico sul COVID-19, prodotto da ABI e a cui sono stati iscritti tutti i dipendenti del Gruppo</b>, con il quale si è fatto il punto su cosa si conosce oggi del Coronavirus, su come ha risposto il settore bancario all'emergenza sanitaria, su quali sono le misure di prevenzione e protezione vigenti nel Gruppo Montepaschi.</li> </ul>

INIZIATIVE COVID 19

## 8.1.1 Gestione delle risorse umane

Le Persone del Gruppo sono considerate l'elemento principale per assicurare un'elevata qualità del servizio al Cliente. Per questo la tutela dell'occupazione è prioritaria per garantire la solidità economica nel medio- lungo termine del Gruppo.

A tal proposito anche le misure di riduzione degli organici previste dal **Piano di Ristrutturazione 2017-2021**, sono state gestite d'intesa con le Organizzazioni Sindacali attraverso il ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore. L'accordo sul "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese di credito" ha consentito nel biennio 2020 - 2021 la riduzione degli organici di n.560 risorse, con il minor impatto sociale possibile e supportato da un piano di assunzioni (un ingresso ogni due uscite), con i primi ingressi nel corso del primo trimestre. Le risorse inserite sono state individuate attraverso apposite selezioni sul mercato che hanno complessivamente raccolto circa 10.000 candidature. **I nuovi assunti hanno un'età media di 30 anni, il 50% sono donne, e provengono in maggioranza da regioni del Centro-Sud Italia.**

Il 70% circa del piano assunzioni 2020-2021 è stato riservato alla Rete Filiali della Banca, il rimanente è stato ripartito tra strutture specialistiche di Direzione Generale, in particolare presso le funzioni di controllo, e le Società del Gruppo.

Per la copertura di ruoli vacanti, il Gruppo adotta il principio della valorizzazione e sviluppo delle professionalità interne attraverso l'applicazione delle politiche di gestione delle risorse umane, con la possibilità di ricorrere alle selezioni interne (c.d. **Job Posting**) nel caso in cui non possa essere efficacemente risolta mediante la gestione ordinaria della mobilità. In caso di impossibilità di copertura interna dell'esigenza, si attiva il ricorso al mercato attraverso selezione esterna.

Il numero di risorse da assumere viene definito nell'ambito della pianificazione annuale degli organici in linea con le previsioni di budget annuale, la cui approvazione è di competenza del CdA. Il Gruppo ricerca e seleziona il personale attraverso specifici processi normati internamente e sulla

base di criteri di oggettività, competenza e professionalità. A tutti vengono garantite le stesse opportunità d'inserimento e di carriera indipendentemente da età, orientamento sessuale, credo religioso, genere, etnia e diverse abilità, favorendo un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione.

La contrattazione di secondo livello prevede inoltre, in presenza di determinati requisiti, l'assunzione di familiari di dipendenti deceduti in costanza di servizio.

Nel 2021 sono state assunte 134<sup>33</sup> risorse:

- 71 assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (63 Banca, 8 Società del Gruppo) di cui 26 ex legge 68/99 e 39 familiari di dipendenti deceduti in servizio;
- 63 assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato (62 Banca, 1 Società del Gruppo), per la quasi totalità trasformati a tempo indeterminato.

Il Gruppo è dotato di una specifica **direttiva in materia di Selezione Risorse Umane** che stabilisce principi e responsabilità. Le fasi del processo di selezione esterna sono:

- analisi dell'esigenza;
- individuazione del benchmark di mercato e verifica della disponibilità di budget;
- attivazione dei canali di recruiting e delle modalità di selezione;
- selezione e individuazione del vincitore;
- delibera dell'assunzione;
- reporting e monitoraggio verso gli organi deliberanti.

A seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19, dal 2020 la maggior parte delle attività di recruiting e selezione viene svolta a distanza, nel rispetto degli standard previsti.

Ogni assunzione è sempre subordinata all'effettivo possesso dei titoli dichiarati in sede di selezione, alla validità della documentazione prodotta, nonché alla valutazione da parte della Banca di tutta la documentazione, in termini di validità, regolarità e merito. Inoltre, all'istaurarsi del rapporto di lavoro, ogni risorsa riceve informazioni sulle caratteristiche della funzione da svolgere, sugli elementi normativi

regolati dal CCNL e specifiche informative su tutela dati personali (GDPR), antiriciclaggio, legge 231, Codice Etico, prevenzione e sicurezza, codice di autodisciplina, ecc.

Tutti gli inserimenti avvengono attraverso percorsi strutturati di onboarding e formazione differenziati a seconda del ruolo ricoperto. Vengono inoltre attivate iniziative di ascolto entro i primi mesi di

lavoro attraverso survey anonime per raccogliere il grado di soddisfazione dei nuovi colleghi e informazioni su come è stato vissuto e percepito l'ingresso in azienda. Nel 2021 il grado di soddisfazione complessivo espresso è stato di 4,3 su una scala 1-5.

Di seguito vengono riportate alcune informazioni sulla composizione del personale al 31/12/2021.

### GRI 102-7

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER GENERE	2021	2020	2019
Numero dipendenti (totale)	21.033	21.211	21.814
Uomini	10.170	10.316	10.739
Donne	10.863	10.895	11.075

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER FASCE D'ETÀ	2021	2020	2019
Numero dipendenti (totale)	21.033	21.211	21.814
Fino ai 30 anni	286	281	244
Da 31 a 50 anni	10.750	11.602	11.607
Oltre 50 anni	9.997	9.328	9.963

### GRI 102-8

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO*	2021	2020	2019
Numero dipendenti (totale)	21.033	21.211	21.814
A tempo indeterminato (totale)	20.978	21.197	21.795
Uomini	10.143	10.308	10.728
Donne	10.835	10.889	11.067
A tempo determinato (totale)	55	14	19
Uomini	27	8	11
Donne	28	6	8

\* La rappresentazione dei dati è stata modificata rispetto all'esercizio precedente per maggiore conformità alle richieste del GRI.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO*	2021	2020	2019
Numero dipendenti (totale)	21.033	21.211	21.814
<b>Tempo pieno (totale)</b>	<b>18.862</b>	<b>19.049</b>	<b>19.547</b>
Uomini	10.061	10.212	10.622
Donne	8.801	8.837	8.925
<b>Part time (totale)</b>	<b>2.171</b>	<b>2.162</b>	<b>2.267</b>
Uomini	109	104	117
Donne	2.062	2.058	2.150

\* La rappresentazione dei dati è stata modificata rispetto all'esercizio precedente per maggiore conformità alle richieste del GRI.

## GRI 401-1

NUOVE ASSUNZIONI	2021	2020	2019
Numero totale di dipendenti assunti	138 0,66%	94 0,40%	167 0,80%
<b>Per genere</b>			
Uomini	69 0,68%	51 0,50%	84 0,80%
Donne	69 0,64%	43 0,40%	83 0,70%
<b>Per fasce d'età</b>			
Fino ai 30 anni	94 32,9%	48 17,10%	105 43,00%
Da 31 a 50 anni	36 0,30%	40 0,30%	55 0,50%
Oltre 50 anni	8 0,10%	6 0,10%	7 0,10%

NUOVE CESSAZIONI*	2021	2020	2019
Numero totale di dipendenti cessati**	416 2,0%	774 3,6%	1.065 4,9%
<b>Per genere</b>			
Uomini	265 2,6%	504 4,9%	708 6,6%
Donne	151 1,4%	270 2,5%	357 3,2%
<b>Per fasce d'età</b>			
Fino ai 30 anni	31 10,8%	6 2,1%	14 5,7%
Da 31 a 50 anni	127 1,2%	96 0,8%	129 1,1%
Oltre 50 anni	258 2,6%	672 7,2%	922 9,3%

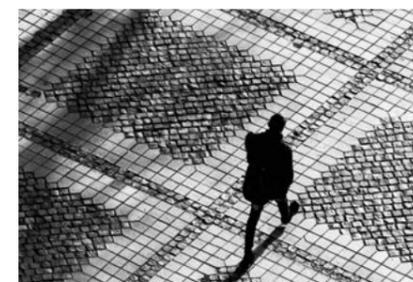
\*Relativamente alle cessazioni, nel 2020 e nel 2019 sono stati attivati piani di uscita dal servizio attraverso il ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore; tali manovre hanno portato alla cessazione rispettivamente di 560 e 750 risorse.

\*\* Nel 2021, il turnover relativo alle dimissioni volontarie è pari a 1,4%.

## GRI 401-2

BENEFIT PREVISTI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO, MA NON PER I DIPENDENTI PART-TIME O CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	2021	2020	2019
Copertura benefit dipendenti part-time e a termine vs dipendenti a tempo pieno	100%	100%	100%

Riferimento CCNL di settore vigente articolo 35 punto 11.



## GRI 401-3

CONGEDO PARENTALE	2021	2020	2019
<b>Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale</b>	<b>6.601</b>	6.925	7.216
Uomini	<b>2.652</b>	2.782	2.925
Donne	<b>3.949</b>	4.143	4.291
<b>Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale**</b>	<b>1.229</b>	1.191	1.621
Uomini	<b>101</b>	85	98
Donne	<b>1.128</b>	1.106	1.523
<b>Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale</b>	<b>1.165</b>	1.143	1.613
Uomini	<b>100</b>	85	97
Donne	<b>1.065</b>	1.058	1.516
<b>Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro*</b>	<b>1.133</b>	1.607	1.676
Uomini	<b>84</b>	96	111
Donne	<b>1.049</b>	1.511	1.565
<b>Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale</b>	<b>94,79%</b>	95,97%	99,51%
Uomini	<b>99,01%</b>	100,00%	98,98%
Donne	<b>94,41%</b>	95,66%	99,54%
<b>Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale</b>	<b>99,13%</b>	99,63%	99,58%
Uomini	<b>98,82%</b>	98,97%	100,00%
Donne	<b>99,15%</b>	99,67%	99,55%

\* I dati relativi al numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro e al tasso di retention per genere sono stati modificati al fine di garantire una maggiore conformità alle richieste del GRI.

\*\* Al rientro dal congedo parentale il mantenimento del posto di lavoro è garantito al 100%. Occorre precisare inoltre che il congedo parentale, ai sensi delle vigenti norme di legge può essere fruito fino ai 12 anni di età del bambino.

## Gestione e verifica delle politiche per le risorse umane

Il Gruppo MPS si è dotato di una **Direttiva che definisce il modello organizzativo** (principi, responsabilità e attività) **per il Processo di Gestione Risorse Umane**.

L'obiettivo è attuare, nel rispetto delle norme di legge e del contratto nazionale e aziendale, le politiche di Gestione Risorse Umane. Queste tendono a garantire la massimizzazione delle performance aziendali con la valorizzazione delle professionalità interne, creando opportunità di sviluppo per le Persone in linea con le loro aspirazioni ed esigenze, con particolare attenzione al tema dell'inclusione e della diversità.

In conformità con lo spirito della Direttiva, con l'obiettivo di massimizzare le relazioni e le interazioni con il personale, la gestione delle Risorse Umane segue una logica di portafogliazione individuale secondo la quale ogni risorsa è associata a un Gestore RU. Ciò consente un'interazione costante e un approccio personalizzato che garantisce una relazione di qualità e l'aggiornamento continuo delle informazioni sulle singole risorse. A tal fine il Gestore RU mette regolarmente a disposizione delle sue risorse, tempo dedicato ad accogliere richieste di colloquio su iniziativa delle stesse.

I processi di Gestione Risorse Umane puntano a valorizzare le opportunità professionali, attraverso piani di sviluppo professionale e manageriale che assicurino la massima copertura degli organici includendo, tra gli altri, anche percorsi formativi di riqualificazione per l'adeguamento delle competenze. Sono state effettuate ulteriori implementazioni all'applicativo di gestione utilizzato dalla Filiera RU (HR Cloud) che conferma la propria funzione di supporto alle attività di gestione RU continuando a evolvere in un'ottica di semplificazione ed efficienza operativa.

In tutti i casi di riassetto, riorganizzazione aziendale o altre attività che comportino ricadute sul personale sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro e della mobilità territoriale e professionale, la Banca preventivamente attiva, nel rispetto delle norme di CCNL, apposite procedure di confronto sindacale per analizzare gli impatti sulle risorse.

## 8.1.2 Rilevazione di clima

L'ascolto delle Persone è per le Risorse Umane del Gruppo un elemento fondante della relazione con i dipendenti ed è praticato in modo sistematico attraverso l'applicazione dei diversi strumenti e canali interni. **Le rilevazioni di clima interno effettuate nel 2018, 2019 e 2020 si sono evolute** in una modalità quotidiana e persistente di raccolta del feedback, tramite **survey a tema, questionari e form posizionati nella intranet aziendale**, funzionalità di interazione in articoli e newsletter (like e commenti moderati), **focus group** e collaborazione in fase di progettazione dei principali applicativi.

Tutti i dipendenti, con una o più di queste modalità, possono esprimere il proprio giudizio sulla vita lavorativa all'interno del Gruppo, sugli applicativi rilasciati e sulle iniziative poste in essere dalla Banca.

Nell'ottica dell'aggiornamento continuo e della condivisione dei temi più importanti e contingenti, tra maggio e giugno del 2021, i C-level<sup>34</sup> hanno tenuto 11 live stream con tutti i colleghi delle rispettive Direzioni per condividere le logiche della riorganizzazione della Direzione Generale della Capogruppo.

Infine, con un format ormai consolidato negli anni, per permettere alle Persone di comprendere al meglio e condividere obiettivi e risultati aziendali, ogni trimestre si svolge una conference call in cui si discutono i risultati finanziari di periodo e ogni dipendente può porre domande all'Amministratore Delegato. Molte domande hanno risposta in diretta, mentre le altre sono prese in carico dalle Direzioni competenti, che provvedono a inviare un riscontro a chi ha inviato il quesito.

## 8.1.3 Salute e sicurezza

Con l'obiettivo di costituire punto di eccellenza tecnica e organizzativa, nel panorama bancario, nella gestione della Safety aziendale il Gruppo Montepaschi ha messo in atto quanto necessario al

fine di sviluppare il “Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro” e tendere alla sua progressiva integrazione con gli altri Sistemi di Gestione realizzati nell’Azienda, nonché alla sua estensione ad altre Aziende del Gruppo, promuovendo anche iniziative volte alla diffusione di cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e l’interazione fra le strutture aziendali per realizzare una collaborazione finalizzata al raggiungimento dell’efficienza aziendale sotto i profili della Safety, garantendo la tracciabilità delle relative responsabilità.

## Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

### GRI 403-1

La Capogruppo, il Consorzio Operativo di Gruppo, MPS Capital Services e Magazzini Generali Fiduciari di Mantova hanno implementato un **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro** (SGSSL), per un puntuale presidio del rispetto delle previsioni di legge oltre alla prevenzione dei potenziali reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal D.lgs. 231/01.

Parte integrante del “Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro” è la **Politica in materia di Salute e Sicurezza**, emanata dal CdA della Capogruppo nel 2008 ed aggiornata nel 2021 a seguito della migrazione alla norma ISO 45001, i cui principi sono di primario riferimento per gli obiettivi generali della gestione aziendale.

Tale sistema è disciplinato inoltre in Banca MPS dal documento interno “Presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” che insieme al documento “Direttiva di Gruppo in materia di Presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” descrive le responsabilità assegnate, le modalità operative, le registrazioni correlate, oltre alle regole di verifica e controllo.

Il modello operativo in materia di salute e sicurezza è sostenuto da un set normativo dinamico, finalizzato a regolamentarne le nuove procedure e modalità operative, anche per l’esecuzione dei processi da remoto.

Oltre alle attività relative alla gestione dell’emergenza sanitaria sono proseguite quelle

ordinarie relative agli adempimenti obbligatori (ordinari e straordinari, cioè scaturiti da necessità non prevedibili) e quelle legate alle attività volontarie. Gli adempimenti obbligatori ordinari comprendono le attività di consultazione dei RLS (art. 50 D.lgs. 81/2008), le attività di Valutazione dei Rischi per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, l’elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi, la Riunione Periodica ex art.35 D.lgs. 81/08, le attività di formazione e informazione, le attività di Sorveglianza Sanitaria ecc.

Nel corso del 2021, sono proseguiti progetti volontari come il mantenimento dei sistemi di gestione certificati. Nello specifico, lo scorso mese di aprile 2021, si è conclusa positivamente la migrazione del sistema di gestione salute e sicurezza di BMPS e Consorzio Operativo di Gruppo (COG) alla norma ISO 45001:2018. Mentre, nel mese di giugno si è svolto il rinnovo della certificazione del sistema di gestione salute e sicurezza secondo la norma ISO 45001:2018 dei Magazzini Generali Fiduciari di Mantova e successivamente nel mese di luglio si è svolta la verifica di mantenimento della certificazione del sistema di gestione salute e sicurezza di MPS Capital Services (MPSCS), entrambe con esito positivo. I sistemi di gestione di MPS CS e dei Magazzini Generali Fiduciari avevano già effettuato la migrazione alla norma ISO 45001 nel 2020. Inoltre, sono certificate secondo la norma ISO 14001 i sistemi di gestione ambientali di BMPS e MPSCS.

In considerazione dell’emergenza sanitaria, si è concluso il processo di validazione dei Protocolli di prevenzione del contagio di BMPS e delle aziende del Gruppo da parte di un Ente esterno qualificato. Il processo di valutazione ha previsto una valutazione e validazione del Protocollo (effettuato già nel corso del 2020) ed una serie di audit interni per la verifica del rispetto dello stesso su un campione rappresentativo di sedi, terminati nel mese di dicembre 2021. Le segnalazioni effettuate dell’ente terzo sono state prese in carico dalle Aziende e sono in fase di gestione.

Le aziende Certificate BMPS, Consorzio Operativo di Gruppo (COG), MPS Capital Services (MPSCS), e Magazzini Generali Fiduciari nel presidiare i sistemi

di gestione salute e sicurezza secondo la norma ISO 45001 definiscono degli appositi programmi di miglioramento volti alla promozione della salute dei lavoratori. Ogni programma di miglioramento è costituito da attività per le quali si definisce un preciso timing nel processo di realizzazione.

Nell’ambito del SGSSL di Banca MPS, è nominato:

- l’Alta Direzione per il SGSSL, individuato nel Datore di Lavoro (ai sensi del D. Lgs.81/08), che supervisiona il mantenimento e il miglioramento del Sistema stesso;
- il Responsabile del SGSSL, individuato nel Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (ai sensi del D. Lgs.81/08) con il compito di pianificare e attuare sistematicamente tutte le azioni necessarie a far sì che i requisiti del Sistema siano stabiliti, applicati e mantenuti in conformità alla norma ISO 45001.

## Valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza

### GRI 403-2

La rilevazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro è effettuata e documentata, in conformità al D.lgs. n.81/2008 (art. 17, comma 1, lett. a) e art. 28), nel “Documento di Valutazione dei Rischi – DVR”. Nel DVR sono individuati i possibili fattori di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori e sono programmati le misure e gli interventi atti a eliminare o ridurre i rischi riscontrati, con l’obiettivo di orientare le scelte aziendali al miglioramento costante delle condizioni di lavoro, tenendo conto del continuo progresso tecnico. Il documento comprende anche le misure di prevenzione e protezione da adottare e i programmi di miglioramento negli ambienti di lavoro, da considerare nelle ordinarie attività di manutenzione e nei piani di ristrutturazione delle unità produttive della Banca.

Il DVR di Banca MPS e di ogni altra azienda del Gruppo Montepaschi è aggiornato periodicamente in relazione alle attività svolte. L’ultimo aggiornamento del DVR di BMPS risale al 30 settembre 2021.

## VALUTAZIONE DEI RISCHI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA – PRINCIPALI INIZIATIVE 2021

Tra le attività e i progetti più importanti svolti nel corso dell’ultimo periodo, si segnalano:

1. il completamento della Valutazione del rischio stress lavoro correlato;
2. attività di approfondimento e monitoraggio dei rischi Naturali – Catastrofali (NAT-CAT);
3. la valutazione del rischio da aggressioni a scopo non predatorio.

### 1. Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato

Nel mese di febbraio 2021 è stata presentata ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza la relazione “Lo Stress Lavoro-Correlato nel Gruppo MPS (Indagine soggettiva)” sulla rilevazione condotta a fine 2019, che a causa dell’emergenza sanitaria ha subito dei rallentamenti nei tempi di presentazione dei risultati. La relazione, redatta da una società di consulenza terza che ha condotto l’indagine, esamina 5 aree significative:

- l’esperienza soggettiva del proprio lavoro;
- le percezioni soggettive di fattori oggettivi;
- il genere e la diversity;
- la percezione dell’attività commerciale;
- la percezione del rapporto con i capi.

La varietà delle domande erogate all’interno del questionario ha permesso di cogliere sia le percezioni d’insieme che la ricchezza e complessità delle esperienze individuali.

A partire dal mese di giugno, è stata presentata la Valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato - 'Indagine Soggettiva' ai sensi degli artt.17,28 e 29 del D. Lgs. 81/08 di Banca MPS e delle altre aziende del Gruppo Montepaschi: Consorzio Operativo di Gruppo (COG), MPS Capital Services (MPSCS), MPS Leasing&Factoring (MPS L&F); MPS Fiduciaria e Banca Widiba. L'attività è stata condotta da un Comitato Scientifico, in collaborazione con la società di consulenza esterna che ha condotto l'indagine e da un Gruppo di Lavoro, la cui composizione prevedeva la partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'analisi globale dell'insieme dei risultati ha mostrato, complessivamente, un livello di rischio stress lavoro-correlato al di sotto delle soglie di attenzione. A valle degli incontri di consultazione con i RLS, sarà avviato un processo per la definizione delle azioni di mitigazione volte a ridurre ulteriormente il rischio valutato.

## 2. Attività di approfondimento e monitoraggio rischio NAT-CAT

Il Gruppo per mitigare il rischio sismico e il rischio idrogeologico, ha avviato un'analisi con l'aiuto di una società esterna qualificata allo scopo di:

- ottenere una mappatura dell'esposizione al rischio di tutti gli immobili del Gruppo in Italia;

- classificare le varie ubicazioni in funzione di diversi parametri (geo-localizzazione, valore, presenza di Persone, etc.);
- individuare i siti ubicati in zone esposte in maniera predominante al rischio sismico e idrogeologico;
- individuare delle misure preventive per tutti i lavoratori che si trovano nei siti critici.

Per i siti individuati come più sensibili, il Gruppo Montepaschi prevede una serie di misure aggiuntive per favorire la mitigazione del rischio (ad es. formazione, informazione, due prove di evacuazione annue, ecc.).

## 3. Valutazione del rischio aggressioni a scopo non predatorio

La violenza sul lavoro, determinata da fattori esterni, include un ampio spettro di comportamenti che variano dagli insulti, alle minacce fino alle forme di aggressione fisica o psicologica tali da mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o il benessere di un individuo. Anche la nuova versione del Protocollo Anticrimine ABI, Banche e Prefetture è stato esteso alle aggressioni al personale non a scopo predatorio.

Il Gruppo Montepaschi ha predisposto una procedura di gestione (ad es. segnalazione dell'evento tramite una scheda, analisi delle cause...) volte a calmierare il rischio aggressioni a scopo non predatorio.

oltre 30 Medici Competenti, ciascuno con un ambito territoriale (interregionale, regionale o sub-regionale) di prevalente competenza, la cui attività viene svolta secondo gli indirizzi tecnico-scientifici stabiliti dal CSSG. Il CSSG ha il compito di definire le linee guida per la standardizzazione dei processi, partecipa alla valutazione dei rischi, partecipa alla definizione ed erogazione di iniziative di informazione e formazione, offre consulenza e

supporto al Datore di Lavoro ai fini prevenzionistici e al Servizio Prevenzione e Protezione. Il CSSG, attraverso i medici del Servizio Sanitario, programma ed effettua le visite mediche per i soggetti in sorveglianza sanitaria (o che richiedono esplicitamente visita straordinaria) e sopralluoghi annuali su tutti i luoghi di lavoro. L'attività di sorveglianza sanitaria del Gruppo Montepaschi interessa le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori addetti al videoterminale
- lavoratori addetti all'utilizzo dei carrelli elevatori
- addetti alla guida di automezzi

I videoterminalisti rappresentano la categoria di soggetti in sorveglianza sanitaria preponderante. Nello svolgimento delle loro attività i medici si attengono a uno specifico Protocollo Sanitario periodicamente aggiornato. Il Servizio Sanitario di Gruppo, così come definito negli obblighi contrattuali, garantisce che la gestione dei dati delle cartelle sanitarie avvenga nel rispetto dei requisiti previsti dall'art. 53 del D.lgs. 81/08 e dallo S.M.I. (Sindacato Medici Italiani) e della privacy. La sorveglianza sanitaria ordinaria prosegue compatibilmente con l'attuale fase di emergenza che determina la limitazione degli spostamenti, tenendo conto della periodicità espressa dal Medico Competente Territoriale, rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (c.d. decalogo).

Nel secondo semestre 2021, è stata avviata la ripresa graduale delle attività ordinarie tramite l'effettuazione dei sopralluoghi dei luoghi di lavoro e la programmazione di visite periodiche dei soggetti sottoposti a sorveglianza sanitaria principalmente per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in sede. Presso le sedi ove viene effettuata la sorveglianza sanitaria, è stato predisposto un piano di pulizie giornaliere con materiale sanificante quale gel alcolico e ipoclorito o alcol anche da utilizzare per sanificare scrivania, pc portatile ecc.

Durante le attività di sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs 81/08, al fine di applicare le misure di prevenzione della diffusione delle

infezioni per via respiratoria, è stato adottato un "nuovo modello organizzativo" di gestione delle attività sanitarie.

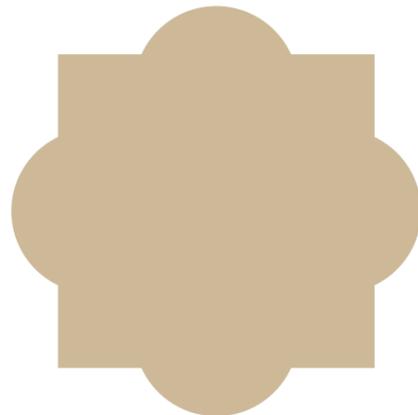
In particolare, per lo svolgimento delle predette attività presso le varie sedi viene garantito che:

- l'effettuazione delle visite mediche avviene esclusivamente in locali che abbiano adeguati caratteri igienico sanitari (stanze ampie, in grado di garantire il distanziamento sociale, con disponibilità di servizi igienici e che le stesse siano adeguatamente sanificate, ecc.);
- l'organizzazione delle visite avviene in modo che non si preveda il sovraffollamento dei lavoratori nei luoghi di attesa;
- la programmazione delle visite avviene secondo criteri precisi, ovvero una visita almeno ogni 30 minuti circa, per permettere al Medico di attuare anche le procedure di sanificazioni degli strumenti utilizzati (fonendoscopio, cambio dei guanti, pulizia della scrivania ecc.);
- tutti i lavoratori vengono preventivamente avvisati di indossare una mascherina e di procedere all'igienizzazione delle proprie mani, prima di presentarsi alla visita;
- tutti i lavoratori vengono preventivamente avvisati che in caso di febbre o sintomi respiratori anche lievi non devono presentarsi alla visita.

Per quanto attiene invece all'attività di sopralluogo del Medico Competente, questa è finalizzata anche alla valutazione della corretta applicazione delle misure per il contenimento della diffusione del COVID-19 definite dall'azienda in applicazione della normativa vigente. Eventuali anomalie rilevate sono annotate nelle check-list di sopralluogo e comunicate al Servizio Prevenzione e Protezione.

## Servizi di medicina del lavoro GRI 403-3

Banca MPS ha organizzato un "Servizio Sanitario di Gruppo" a favore della Banca stessa e delle aziende del Gruppo Montepaschi che siano con questa convenzionate per le attività del Servizio di Prevenzione e Protezione. Il Servizio Sanitario di Gruppo comprende un Coordinatore (CSSG) e



GRI 403-3

SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO	2021	2020	2019
Visite periodiche	414	30	1.618
Visite su richiesta	106	78	151
Sopralluoghi medici	935	976	1.332

**Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

GRI 403-4

A seguito delle elezioni dei RLS, svoltesi nel 2018 e nel 2021 risultano attualmente in carica 32 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che rappresentano i lavoratori di tutto il Gruppo Montepaschi.

Nel corso del 2021, sono state effettuati numerosi incontri di consultazione (ex art. 50, D. Lgs. 81/08) sul tema della gestione dell’Emergenza Sanitaria ed altri sempre nell’ambito della salute e sicurezza.

Oltre a queste sono, comunque, proseguiti gli incontri periodici di consultazione in area territoriale per l’esame delle problematiche specifiche presenti nelle singole realtà territoriali.

Nel mese di novembre 2021, si è svolta la riunione periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/08 finalizzata all’attività di consultazione su diversi temi in materia di salute e sicurezza incentrati prevalentemente sull’aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e sui principali temi e progetti in corso. I RLS, in tale occasione, sono stati coinvolti sull’andamento del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza e consultati per la redazione del programma di miglioramento.

GRI 403-8

LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	2021	2020	2019
Dipendenti e Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che sia stato sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti	20.591 98%	20.767 98%	21.375 98%

**Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

GRI 403-5

La formazione in materia di Salute e Sicurezza dei Lavoratori nel 2021 ha assunto particolare rilevanza. Ove possibile le **attività sono state riprogettate ed erogate a distanza per tutto il Gruppo** (Lavoratori Base, Preposti, Parte Teorica Addetti alle Emergenze). Da settembre è in corso l’erogazione delle esercitazioni per Addetti alle Emergenze, formazione di base e di aggiornamento DAE (in presenza, nel rispetto delle normative anti COVID). È stato avviato anche il **percorso on line di aggiornamento quinquennale che coinvolgerà progressivamente oltre 18.000 dipendenti**.

Le attività inerenti alla informazione e la formazione sui temi della salute e sicurezza sul lavoro sono considerati di particolare importanza in Azienda, poiché risultano essenziali per far nascere e diffondere tra tutti i lavoratori una adeguata consapevolezza circa l’importanza di tali tematiche, nonché per fare crescere la **“cultura della sicurezza”** in senso generale.

**MPS Academy** ha a catalogo corsi di formazione che rispondono a quanto previsto dal D. Lgs. 81/08. In particolare, è garantita la formazione base per i nuovi ingressi e l’aggiornamento periodico per tutta la popolazione aziendale. Gli addetti all’emergenza partecipano a corsi di formazione di primo soccorso e antincendio, con aggiornamento triennale.

Nel 2021 sono state realizzate le seguenti attività formative:

1. Addetti alle emergenze (formazione di ingresso e di aggiornamento): webinar sincroni (parte teorica - 8 ore) su Primo Soccorso (n. 300 risorse) e Antincendio (n. 455 risorse). Da settembre, in coerenza con le tempistiche definite dal protocollo ABI per la ripresa della formazione in presenza, sono iniziate le aule (4 ore per esercitazioni) che completano la formazione;
2. Preposti: erogata la formazione di base via webinar (8 ore) a oltre 200 risorse. È stato avviato il percorso on line di aggiornamento quinquennale (6 ore per n.1300 iscritti);
3. Lavoratori: erogata la formazione di base a nuovi ingressi. Progettato il nuovo corso di aggiornamento quinquennale che coinvolgerà circa 17000 risorse;
4. Dirigenti Salute e Sicurezza: attività formativa erogata attraverso webinar per Dirigenti incluse le Aziende del Gruppo. Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) e Referenti Ambiente e Sicurezza: concluse le attività formative erogate via webinar (tot. 42 partecipanti);
5. Gas Radon: attività formativa espletata tramite un corso on line sviluppato dall’Esperto Qualificato e rivolto ai colleghi che lavorano stabilmente all’interno di immobili dove i monitoraggi continui evidenziano il superamento dei livelli di concentrazione del gas (1700 risorse);

La Banca, inoltre, tramite il Servizio Prevenzione Protezione Ambiente (SPPA) utilizza come mezzi di informazione e sensibilizzazione alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro vari strumenti di comunicazione:

- un portale intranet dedicato, contenente materiale informativo e di approfondimento rinnovato nel corso del 2020 nell'ambito dell'aggiornamento globale della intranet aziendale;
- messaggi di sensibilizzazione sul desktop dei personal computer nei momenti di stand by;
- distribuzione di specifiche newsletter;
- cartellonistica/gadget differenziati per ruoli.

## Indicatori in materia di salute e sicurezza

GRI 403-9

Gli indicatori di sicurezza di seguito descritti vengono costruiti in conformità alla norma UNI 7249 e allo standard di rendicontazione GRI.

Dall'analisi degli indicatori si evince un trend decrescente degli indici infortunistici. Per quanto riguarda le cause degli infortuni sul luogo di lavoro riguardano in prevalenza cadute per inciampo o scivolamenti. Si segnala che si sono registrati nell'anno tre situazioni di infortunio COVID con assenza superiore a sei mesi.

INFORTUNI SUL LAVORO	2021	2020	2019
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)*	0	0	0
Infortuni sul lavoro registrabili	59	71	104
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili**	1,86	2,26	3,28
Numero di ore lavorate	31.654.238	31.389.982	31.690.080

\* Si considerano infortuni con gravi conseguenze quelli che comportano un'assenza dal posto di lavoro superiore a 180 giorni ad eccezione dei casi COVID.

\*\*Tasso di infortunio sul lavoro = (numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

INFORTUNI IN ITINERE	2021	2020	2019
Infortuni in itinere	84	97	167
Tasso di infortuni in itinere*	2,65	3,09	5,27

\* Tasso di infortunio in itinere = (numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

## 8.1.4 Welfare

Per quanto attiene il benessere delle Persone, il Gruppo è da sempre impegnato nelle politiche di welfare, che generano valore per le Persone e contribuiscono al miglioramento del clima aziendale.

Il welfare in Banca MPS e nel Gruppo ha radici antiche. Ogni suo elemento è fondamentale per sostenere i colleghi e le loro famiglie in termini economici, sociali e di conciliazione tempo di vita/lavoro. Contribuisce così all'aumento di soddisfazione, benessere, alla fidelizzazione e alla produttività.

Di seguito alcuni istituti che lo compongono:

- programma di copertura delle spese mediche (esteso ai familiari), polizza infortuni e altro;
- fondi di previdenza aziendali a cui le aziende del Gruppo destinano il 2,5% della retribuzione imponibile ai fini TFR e ne sostengono le spese di gestione;
- sistema di permessi e congedi, in particolare a sostegno della genitorialità e accesso al lavoro agile;
- MPSolidale: fondo di solidarietà interna alimentato dalle donazioni di ore e giornate da parte dei colleghi o di quote di retribuzione da parte dei livelli manageriali più elevati, per permettere ai colleghi di disporre di tempo per far fronte a gravi e accertati bisogni personali e familiari, dando priorità alla cura dei figli;
- permessi di studio per studenti lavoratori;
- iniziative per l'istruzione dei figli;
- l'assunzione di familiari di dipendenti deceduti in costanza di servizio (o in costanza di esodo);
- condizioni agevolate su finanziamenti, servizi e prodotti bancari;
- buoni pasto, indennità per compensare specifici disagi (es. pendolarismo);
- altri supporti alle spese familiari attraverso il contributo della Banca alla Cassa Mutua

(erogazioni per studio dei figli, per familiari con diverse abilità, per anziani non autosufficienti...);

- l'attività della Cassa di Previdenza MPS che gestisce parte del proprio patrimonio immobiliare prevedendo condizioni di locazione su base convenzionale anche ai dipendenti del Gruppo.

Il welfare è un elemento centrale della contrattazione di secondo livello e ha continuato nel 2021 a essere punto di riferimento per tutti i colleghi, nei suoi istituti principali, grazie al costante confronto con le OO.SS..

Le policy di indirizzo e operative garantiscono uniformità di trattamento e pari opportunità di accesso. Pur in un quadro di compatibilità e sostenibilità economica complessiva, il welfare interno è stato integrato nel tempo con beni e servizi che rispondono all'evoluzione dei bisogni dei dipendenti, del personale in quiescenza e dei loro nuclei familiari (attualmente circa 65 mila Persone).



## FONDI PENSIONE MPS

### Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento

I Fondi Pensione sono riservati a dipendenti ed ex dipendenti di Banca MPS con possibilità di adesione, su base volontaria, dei dipendenti Widiba, MP Leasing & Factoring, MPS Capital Services. È inoltre prevista la possibilità per gli iscritti di iscrivere i propri familiari fiscalmente a carico.

Per effetto delle modifiche statutarie entrate in vigore dal 1° novembre 2020 il Fondo Pensione MPS si conferma quale punto di riferimento del sistema pensionistico integrativo a supporto della piattaforma di Welfare per tutto il Gruppo Montepaschi, con possibilità di adesione estesa alle risorse delle altre aziende del Gruppo e ai familiari fiscalmente a carico. I Fondi Pensione MPS (Fondo Pensione MPS e Cassa di Previdenza MPS), di cui la Banca è Fonte Istitutiva insieme alle Organizzazioni Sindacali, rappresentano una significativa esperienza nel proprio panorama di riferimento in tema di Responsabilità Sociale degli Investimenti. L'impianto di allocazione, definito dal Fondo Pensione MPS e dalla Cassa di Previdenza MPS nei rispettivi "Documento Politiche di Investimento", sia per la gestione in mandato a Banca MPS sia per la gestione diretta realizzata dai singoli CdA, è orientato ai criteri ESG ed entrambi i Fondi, ormai da diversi anni, sono sottoscrittori del Protocollo UNPRI (Principles for Responsible Investment) e la Partecipazione al Forum per la Finanza Sostenibile - FFS.

I Fondi Pensione MPS, in attuazione delle disposizioni vigenti, hanno approvato e pubblicato sui propri siti web i documenti relativi alle informazioni in merito alla politica di impegno e alle politiche sull'integrazione dei rischi di Sostenibilità nei processi decisionali relativi agli investimenti.

Entrambi i Fondi si avvalgono di un Advisor Etico che misura la performance qualitativa ESG del portafoglio e che li supporta sia per specifiche tematiche legate alla partecipazione alle attività promosse da UNPRI e dal Forum per la Finanza Sostenibile sia in ambito di adeguamento normativo.

Il Gestore delegato inoltre pone particolare attenzione alla composizione del portafoglio attraverso:

- La verifica dei settori in cui operano le società oggetto di investimento;
- La selezione di prodotti che integrino strategie ed obiettivi ESG, in particolare attraverso la selezione di ETF e Fondi classificati Art. 8 e Art. 9 secondo la SFDR, con l'obiettivo di minimizzazione la Tracking Error rispetto ai benchmark di mandato.

Inoltre, il Gestore delegato svolge attività di studio e ricerca sul tema dell'integrazione delle variabili ESG nei processi di investimento in collaborazione con l'Università degli Studi di Siena e l'Associazione Italiana Private Banking (AIPB).

Negli ultimi anni, il Fondo Pensione MPS e la Cassa di Previdenza MPS (rispettivamente AUM - Asset Under Management - € 1,6 e 0,6 mld) sono risultati tra le "best practice" in ambito ESG nella categoria dei fondi pensione preesistenti nell'analisi stilata da Forum Finanza Sostenibile. Sotto il profilo della Governance, entrambi i Fondi hanno Consigli di Amministrazione ugualmente rappresentati per genere.

La sezione viene accreditata di un contributo a carico della Banca pari all'1,50% dell'imponibile contributivo INPS relativo ai dipendenti aderenti alla sezione stessa (art. 26 Statuto).

## 8.1.5 Politiche retributive

Le politiche di remunerazione del Gruppo, in piena coerenza con le politiche di governo dei rischi, sono orientate a coinvolgere e sostenere il Management e i dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, e al perseguimento del "successo sostenibile" di impresa tenendo in considerazione fattori non economici che si ispirano a principi ambientali, sociali e di governance.

Si reputa pertanto fondamentale l'elaborazione e l'attuazione di politiche e prassi retributive che rispondano a principi di equità e trasparenza, e idonee al perseguimento delle seguenti finalità:

- assicurare una politica trasparente con equi livelli retributivi basati sull'attività svolta, sulle competenze espresse e sull'esperienza professionale;
- sostenere la crescita professionale dei dipendenti, tutelando e valorizzando la diversità;
- valorizzare il merito e accrescere la motivazione dei dipendenti;
- garantire trasparenza utilizzando percorsi decisionali e approcci strutturati; analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e adottare misure volte a diminuire o laddove possibile evitare, divari nei confronti di un genere meno rappresentato, sia a livello retributivo che in ottica di sviluppo professionale;
- fidelizzare e mantenere le risorse già presenti in azienda e attrarre nuove professionalità dal mercato esterno;
- favorire la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo termine rafforzando il legame tra retribuzione e performance;
- assicurare il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili.

Di seguito si riporta la governance, il processo di determinazione della retribuzione ed il processo di coinvolgimento degli stakeholder.

### Governance

L'attuazione delle politiche di remunerazione del personale, approvate annualmente dall'Assemblea, compete al Consiglio di Amministrazione (con facoltà di sub-delega all'Amministratore Delegato su tematiche specifiche, in conformità con lo Statuto e la normativa vigente), avvalendosi del supporto del Comitato Remunerazione. Il Comitato Rischi e Sostenibilità garantisce che i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il Risk Appetite Framework ("RAF").

### Processo di determinazione della retribuzione

Gli assetti retributivi, in conformità con le disposizioni di vigilanza, possono essere costituiti da una componente fissa e una variabile. La retribuzione fissa, che è la principale componente del valore economico distribuito ai dipendenti, è allineata alle previsioni del CCNL di settore e alla contrattazione aziendale tempo per tempo vigenti. Tali assetti retributivi possono essere in alcuni casi integrati in funzione della posizione organizzativa ricoperta. Attraverso la pesatura delle posizioni e la collaborazione di advisor esterni viene effettuata una verifica costante dei livelli retributivi rispetto al mercato. Tale metodologia contribuisce inoltre a garantire una politica di remunerazione neutrale a prescindere dal genere. Ove sussistono i requisiti, la componente fissa può essere integrata da una componente variabile incentivante, le cui condizioni di attribuzione sono stabilite ex ante per ciascuna sottocategoria di personale, in conformità con le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati a un'eccessiva assunzione dei rischi.

Per maggiori informazioni si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, disponibile nella sezione Corporate Governance del nostro sito internet [www.gruppomp.it](http://www.gruppomp.it).

## Coinvolgimento degli stakeholder nella retribuzione

La sempre maggiore attenzione dei regolatori nazionali ed europei sul tema della remunerazione indirizza il Gruppo verso la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che siano applicati al fine di garantire la sostenibilità nel medio - lungo periodo, mantenendo alta la propria competitività e facilitando la convergenza di interessi dei diversi stakeholder.

Massima attenzione è prestata per evitare i conflitti di interesse e per praticare una cultura di conformità alle normative e di responsabile gestione del rischio. Elementi di tutela anche verso i clienti, che contribuiscono pertanto a consolidare la fiducia nei confronti del Gruppo.

La conformità delle politiche di remunerazione ai requisiti normativi e agli impegni assunti nei confronti degli stakeholder, con particolare attenzione alla corretta gestione del rapporto con la clientela, è assicurata dalle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca (Compliance, Risk Management e Revisione Interna). Queste affiancano la funzione Risorse Umane, supportano gli organi aziendali nella progettazione delle politiche di remunerazione e intervengono nell'attuazione delle stesse per renderle coerenti con la propensione al rischio della Banca.

La Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti rende massima la trasparenza delle politiche adottate dal Gruppo per accrescere la consapevolezza degli azionisti sui sistemi di remunerazione e incentivazione.



## 8.1.6 Dialogo con le parti sociali

Nella contrattazione di II livello, sono importanti le Commissioni Paritetiche nelle quali la Banca e le Organizzazioni Sindacali si confrontano su specifici temi per individuare soluzioni e promuovere iniziative di crescita e valorizzazione complessiva. Le Commissioni sono composte da una compagine aziendale e una sindacale e sono suddivise per ambiti e materie di confronto:

**Commissione nuovo modello di banca:** Introdotta nel 2017 permette il confronto su temi legati al nuovo ruolo del sistema bancario nello sviluppo dell'economia per adeguare il modello al nuovo contesto economico e sociale. Anche i progetti che compongono il Piano di Ristrutturazione sono oggetto di confronto per analizzarne gli impatti sulla evoluzione della struttura distributiva, dei modelli di servizio, delle politiche commerciali e dell'attività operativa, e per individuare specifiche soluzioni negoziali.

**Commissione politiche commerciali:** In questa Commissione le parti affrontano tutte le tematiche sulle politiche commerciali per favorire lo sviluppo di politiche sostenibili, rispettose della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela. Sono anche discussi i rilasci di nuovi strumenti di monitoraggio commerciale e tutte le azioni per una corretta trasmissione degli indirizzi commerciali atti a evitare comportamenti impropri e indebite pressioni. L'Accordo Aziendale sulle Politiche Commerciali del 26 febbraio 2018 ne ha rinnovato le attività.

**Commissione welfare:** Costituita il 16 settembre 2015, la "Commissione Welfare" favorisce il dialogo continuativo sulle materie e sul sistema di Welfare MPS, come regolato dalle normative vigenti e dai contratti nazionali e aziendali. Si confronta anche su tematiche di interesse collettivo di natura sociale, previdenziale e assistenziale favorendo la condivisione di argomenti che hanno impatti sul benessere individuale e familiare dei dipendenti.

**Osservatorio aziendale:** In coerenza con i principi del "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004" monitora l'interazione tra il personale delle diverse realtà operative con modelli di comunicazione che coinvolgono colleghi di tutti i livelli. Monitora anche i rapporti per preservare la personalità individuale e mantenere un elevato standard della "qualità" della vita in azienda. È compito dell'Osservatorio Aziendale svolgere uno specifico monitoraggio di situazioni potenzialmente lesive della dignità dei lavoratori.

**Commissione paritetica sulle pari opportunità:** Prevista dal CCNL di Settore (artt. 14 e 15) vigente, la Commissione svolge un'analisi periodica dei dati significativi ai sensi del Decreto Lgs. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Si raccorda con l'Osservatorio Aziendale per monitorare l'interazione tra il personale. Individua e segnala eventuali fattori che limitano l'inserimento e coinvolgimento del personale femminile. La Commissione è stata rafforzata con l'accordo del 31 dicembre 2018 per condividere azioni concrete capaci di valorizzare le Persone proprio in considerazione della diversity, considerata dalle parti valore per la Banca e fattore di crescita culturale e sociale.

**Organismo paritetico sulla formazione:** Previsto dal CCNL di Settore (art. 16), è l'ambito di informazione e consultazione delle organizzazioni sindacali sulle politiche formative. In questo è anche confermato il valore della formazione quale strumento essenziale di valorizzazione delle risorse e della loro crescita professionale.

**Commissione misure di sicurezza antirapina:** La Commissione esamina le misure di sicurezza esistenti presso le dipendenze, gli eventuali nuovi sistemi di sicurezza che potranno affermarsi nell'ambito del settore, nonché le eventuali particolarità degli atti criminosi e delle relative circostanze.

**Gruppo di lavoro sulla sostenibilità ambientale:** Il Gruppo di Lavoro esamina lo stato di attuazione degli impegni di politica ambientale assunti dalla Banca e/o derivanti da specifiche disposizioni normative (quali ad esempio, in materia di mobilità urbana con il DM 27.3.98 di cui all'art. 69 vigente CCNL), definendo un apposito Protocollo sulla sostenibilità ambientale delle iniziative aziendali.

### GRI 102-41

ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	2021	2020	2019
Percentuale del totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%	100%

Oltre alle previsioni di cui alle norme di settore, tutto ciò che attiene ai progetti e alle attività inerenti alla contrattazione di II livello, compreso il welfare, viene trattato nell'ambito del confronto

con le Organizzazioni Sindacali ed è oggetto di disamina e costruzione all'interno delle commissioni paritetiche.

## 8.2 Sviluppo delle risorse umane

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | GRI 403-5 | GRI 404-1 | GRI 404-2 | GRI 404-3 |

Le attività formative sono sistematizzate nella **MPS Academy**, la scuola di formazione permanente aziendale che dal 2012 accompagna l'evoluzione dei modelli organizzativi e sostiene le Persone nei percorsi di sviluppo professionale, nell'ambito della quale si progetta, programma e presidia l'attività formativa di Banca MPS secondo un approccio volto a identificare le principali priorità di azione sui vari ambiti formativi, rispondendo in maniera proattiva e dinamica alle evoluzioni del contesto interno ed esterno della Banca.

Anche nel 2021 le attività formative sono state segnate dal protrarsi dell'emergenza sanitaria che ha influito e condizionato tutte le iniziative, dalle modalità di erogazione alla progettazione dei corsi e relative tempistiche.

Nel riaffermare la **centralità della formazione come leva strategica per la crescita delle potenzialità delle risorse e come propulsore di innovazione e sviluppo**, si rende necessario che le attività formative rispondano all'esigenza di assicurare al personale il possesso di livelli di conoscenze e competenze adeguate ad adempiere ai propri obblighi professionali, in coerenza con le principali normative di riferimento del settore e dei modelli di servizio previsti dalla Banca.

La Banca promuove la formazione professionale avendo cura di garantire pari opportunità di crescita a tutti i dipendenti, secondo criteri di trasparenza finalizzati a diffondere le competenze previste, in linea con i profondi cambiamenti in atto nel sistema bancario e a livello aziendale.

Da tempo è stata avviata un'attività di profonda revisione dei modelli formativi interni adottati dal Gruppo, secondo un approccio risk-based e multidimensionale finalizzato, tra l'altro, ad una più efficace diffusione della "cultura del rischio".

Uno dei capisaldi del nuovo modello formativo è

costituito dal processo di pianificazione annuale della formazione, anch'esso profondamente rivisitato rispetto al passato e oggi fortemente permeato da un approccio proattivo e dinamico, finalizzato a supportare le nuove sfide conoscitive poste dalla continua evoluzione del sistema bancario, dei processi aziendali e dei relativi rischi da prevenire e mitigare.

Tale processo, che si fonda sulla collaborazione di diverse Funzioni aziendali a diverso titolo coinvolte e su una strutturata metodologia di prioritizzazione delle iniziative formate, prevede che le risultanze dello stesso (piano formativo) siano oggetto di presentazione al Consiglio di Amministrazione.

I canali di erogazione della formazione tradizionali sopravvivono per ragioni organizzative, di contesto e normative, ma sono sempre più affiancati da soluzioni che assomigliano alle esperienze di apprendimento che le Persone attivano ormai comunemente nell'ambito della propria esperienza di vita privata (wiki, blog, streaming, ecc.) scegliendo di quale avvalersi in base alle proprie necessità. Ai dipendenti spetta la responsabilità di mantenere aggiornato il proprio bagaglio di competenze professionali secondo i programmi, i criteri, i tempi e le modalità individuati dalla Banca.

Tutta l'offerta formativa è raggruppata, infatti, in due macro ambiti:

- **"push"**, la formazione abilitante al ruolo aziendale;
- **"pull"**, una formazione che integra la precedente e della quale i dipendenti scelgono di avvalersi in base alle proprie necessità.

La formazione "push" è diversificata su logiche di personalizzazione in funzione del ruolo ricoperto in azienda (Top Management, Management, Middle

Management, Core) con articolazione dei programmi correlati alle responsabilità assegnate, ai processi organizzativi, ai parametri regolamentari e agli obiettivi di Piano. Ogni anno sono attivati percorsi di ingresso per ciascun ruolo manageriale della Rete e di Direzione Generale, focalizzati sulle competenze trasversali utili a sviluppare e consolidare le abilità di gestione e motivazione del team e a diffondere la cultura dell'inclusione delle diversità.

La formazione "pull" massimizza le opportunità sempre più innovative offerte dalla digitalizzazione e permette l'introduzione di nuovi canali formativi come App, Wiki monotematici, Tools interattivi che sono andate ad integrare i canali tradizionali (aula, e-learning, webinar, training on the job). In particolare, i nuovi strumenti, accessibili h24/7gg da tutti i dispositivi aziendali hanno caratteristiche social e collaborative: questo significa che tutte le Persone possono contribuire a creare i contenuti formativi secondo logiche di erogazione e consumo della formazione. A titolo di esempio il Wiki Antiriciclaggio e il Wiki del Credito, enciclopedie online basate su una struttura analoga a Wikipedia con contenuti specialistici dedicati.

MPS Academy promuove lo sviluppo della cultura digitale nel Gruppo Montepaschi attraverso il ricorso integrato di diverse soluzioni formative, tra cui spicca **The Digital Journey**, un'app esclusiva creata ad hoc e rinnovata nel 2021 nel format e nello stile, messa a disposizione per tutti i dipendenti, utile all'aggiornamento sulle trasformazioni del mondo digitale e allo sviluppo delle nuove competenze 4.0 "hard" e "soft". Anche la formazione manageriale si avvale delle nuove tecnologie, dal 2018 tutti i manager, oltre ai percorsi formativi di sostegno al ruolo, dispongono di alcune app dedicate che contengono stimoli per accrescere le competenze manageriali in chiave innovativa, articoli sull'evoluzione dello scenario di riferimento, testimonianze video di primari relatori del mondo economico, finanziario, nazionale e internazionale.

Nell'ottica di favorire una cultura del rischio, è stato definito un processo che sin dalla fase di pianificazione associa a ciascuna attività formativa uno o più processi e rischi aziendali. Il nuovo modello formativo, cd. **3D Approach**, è

multidimensionale, declina cioè l'attività formativa rispetto a queste tre dimensioni:

- **Processi:** le diverse iniziative di formazione vengono ricondotte ai processi della Banca (tassonomia dei processi di Gruppo) per valutarne la copertura o orientarne la pianificazione in modo da colmare eventuali gap;
- **Rischi:** le diverse iniziative di formazione vengono ricondotte ai rischi aziendali individuati (Mappa dei rischi di Gruppo) per valutare la mitigazione della rischiosità insita nell'operatività e rispondere alle richieste degli organi apicali, del Regulator o della Vigilanza;
- **Ambiti:** le iniziative di formazione vengono aggregate in base a criteri di omogeneità che tengono conto di una serie di componenti diverse (business, risk, compliance, ecc.).

Questo modello garantisce inoltre una programmazione su misura sugli ambiti high-risk (quali Credito, Antiriciclaggio e crimini finanziari, Customer Protection e Trasparenza, Data Governance e Cyber Security) in base a quanto emerso in sede di Risk Assessment e Skills Gap Analysis, attività che definiscono l'esposizione al rischio (c.d. risk rating) di ciascun ruolo aziendale e il relativo fabbisogno formativo.

In coerenza a tale modello attivo in Rete dal 2018, è stato avviato nel 2020 anche per la Direzione Generale un progetto ad hoc, Centrico, utile a strutturare specifiche iniziative formative per tutti i ruoli sulla base dei gap di conoscenza delle risorse. Inoltre, data la rilevanza della tematica e dei rischi 231/01, MPS Academy ha realizzato in ottica evolutiva, con la collaborazione delle funzioni Compliance e Organizzazione, l'interconnessione del Framework della Formazione appena descritto con l'attuale Mappa dei rischi 231/01 e dei processi aziendali 231 relevant, al fine di individuare ed evidenziare, all'interno del nuovo Framework della formazione, quali «Topic» risultano rilevanti ai fini 231/01 e con quale livello di rilevanza (da 1-basso a 4-Alto). Sono stati individuati n. 56 topic (di cui 9 a livello elevato di rilevanza e 12 medio alto). Ogni corso presente nel catalogo di MPS Academy è stato poi associato al relativo topic in modo da caratterizzare l'offerta formativa in materia 231 in

coerenza con tassonomia dei processi di Gruppo e con la mappatura dei rischi 231/01.

Il ricorso ai finanziamenti dei Fondi Paritetici di Categoria (FONDIR per Dirigenti e Fondo Banche e Assicurazioni per Aree Professionali e Quadri Direttivi), consente di sostenere i costi della formazione e di ricorrere a professionalità specializzate che elevano la qualità dei corsi e spingono all'innovazione continua.



## PRINCIPALI PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI 2021

GRI 404-2

Nel 2021 i principali progetti sono stati realizzati con l'obiettivo di:

- accrescere preparazione e professionalità del personale, come richiesto anche dalle normative europee e nazionali (es. Mifid 2, IDD, Trasparenza, AML/CFT);
- diffondere la cultura dei rischi;
- garantire l'efficace copertura dei ruoli aziendali;
- favorire l'autosviluppo e l'aggiornamento continuo.

Di seguito sono riepilogati i principali progetti realizzati:

- introduzione piattaforma GoodHabit per l'allenamento delle soft skill, con 9.750 colleghi attivi e 1632 corsi completati, creazione percorsi di Reskilling per accompagnare l'evoluzione organizzativa derivante dalle progettualità aziendali, con oltre 15.000 ore di formazione, digitalizzazione del coaching, che ha consentito un utilizzo più esteso di questo strumento, con 30 partecipanti, un gradimento senza precedenti (4,7 su 5) e la fruizione di oltre 200 sessioni on line;
- percorso di formazione e sviluppo previsto dal Regolamento Intermediari Consob in

applicazione della Direttiva Mifid 2, che ha coinvolto oltre 11.000 Persone (30 ore di formazione pro capite on line); i Gestori Private e i Gestori Premium sono stati formati anche in maniera sincrona, con interventi – di diversa durata e profondità – finalizzati a lavorare sull'ascolto del Cliente, l'emersione e la raccolta dei bisogni e il corretto e conforme approccio commerciale;

- formazione multimediale su Cultura del Rischio a tutto il personale, in continuità con gli anni precedenti, attraverso una collana di corsi con pubblicazione mensile (ogni mese viene affrontato un rischio e/o un aspetto specifico dello stesso);
- percorsi formativi professionalizzanti (con certificazione finale) per Auditors, Specialisti Direzione CRO;
- formazione risk based in ambito antiriciclaggio e credito, con risk assessment per individuare i principali rischi a cui sono esposti i diversi ruoli e skill gap analysis per valutare i gap formativi (12.000 Persone per Antiriciclaggio e 5.000 per credito), che hanno condotto ad azioni formative online, aula virtuale e coaching operativo (formazione online per oltre 10.000 Persone

sull'antiriciclaggio e 5.000 sul credito, formazione webinar per 1.200 Persone per antiriciclaggio e 1.400 Persone sul credito, 120 Persone in coaching operativo su antiriciclaggio e 350 Persone sul credito);

- progetto Centrico che ha l'obiettivo di sviluppare le competenze di base nelle risorse che operano in Direzione Generale (4.000 Persone ca.). Nel 2021 è stato erogato il primo questionario di rilevazione delle competenze sul topic High Risk "Data Governance e Cyber Risk" al quale seguirà l'erogazione di corsi mirati a inizio 2022 per tutte le risorse che avranno evidenziato gap formativi;
- formazione su tematiche Cyber attraverso ulteriori cinque corsi rivolti a tutto il personale sulle principali minacce e su utilizzo efficace della password. È stato inoltre realizzato un percorso formativo specifico, della durata di 3 mesi, per i componenti del Comitato Direttivo;
- percorsi di Certificazione internazionale, In coerenza con gli esercizi precedenti, per risorse che ricoprono ruoli a elevata specializzazione (Audit, Compliance, Cyber Security, Acquisti, Prevenzione Frodi);
- rafforzamento della formazione per l'aggiornamento delle principali novità normative, GDPR (General Data Protection Regulation, coinvolto tutto il personale con formazione multimediale completata dal 98% del target), Responsabilità Amministrativa delle Società e Trasparenza; realizzati webinar ad hoc per la filiera RU;
- percorso dedicato ai titolari di filiale con attività formativa tecnico - manageriale e percorsi di induction dedicati ai principali ruoli di Rete;
- programma formativo "Trasparenza" con l'obiettivo di sostenere le competenze in materia attraverso corsi multimediali rivolti a tutto il personale del Gruppo e specifiche

iniziative formative e attività utili alla programmazione 2021 (risk assessment sui principali ruoli di rete e effettuata la skill gap analysis Rete e sui ruoli Direzione Generale impattati maggiormente dalle tematiche di Trasparenza). Nell'ambito del medesimo programma, sono stati realizzati i Percorsi di Certificazione Product Governance progettati per le risorse in organico alle fabbriche prodotte della Direzione Generale. Al termine i 140 partecipanti hanno sostenuto e superato l'esame di certificazione validato dal Comitato tecnico scientifico costituito da esponenti del Comitato Rischi di Banca MPS, Top Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC) e di primarie Università. Le attività formative sono integrate da appositi tool e da campagne comunicative ad hoc. Inoltre, a seguito della Skill Gap Analysis 2020 sulla Trasparenza, le Persone di Rete sono state iscritte a specifiche pillole formative online in coerenza con i gap rilevati. Per offrire la possibilità di approfondimento su tali corsi, è stato attivato un nuovo canale di assistenza anche tramite l'assistente virtuale MIA. Sull'ambito trasparenza, la Skill Gap Analysis 2021 ha evidenziato un miglioramento nella diffusione della conoscenza, con un % di risposte corrette del 60 % a fronte del 43% del 2020;

- la formazione sul nuovo Processo di Performance & Talent Management (tutti i dipendenti coinvolti) si è sviluppata in due parti: nel primo semestre ha accompagnato il processo di Middle Year Review, mentre nel secondo semestre l'inizio dell'erogazione è coincisa con l'avvio della fase di autovalutazione;
- percorso formativo Neo dirigenti - della durata di 5 mesi, che ha previsto formazione sui comportamenti manageriali, corsi di inglese e esperienze di cross contamination volte a consolidare la visione strategica, attraverso incontri con relatori di spicco e visite aziendali presso primarie realtà

industriali italiane per interpretare il proprio ruolo in chiave innovativa;

- Digital Presentation Soft Skill, volto a sviluppare le abilità comunicative a distanza, rivolto ai Responsabili di primo livello della DG e delle Società;
- percorsi formativi di Reskilling, per accompagnare le Persone verso i nuovi ruoli a quali sono stati assegnati;
- formazione di ingresso per i neoassunti che è stata interamente digitalizzata, per permettere un inserimento efficace in azienda anche durante il periodo pandemico, nel pieno rispetto delle misure anti-COVID; sono stati quindi definiti percorsi formativi via webinar, rafforzati da corsi online dedicati. I nuovi assunti hanno potuto fruire della formazione (3 settimane di induction) da casa;
- accompagnamento ai processi di digitalizzazione della Banca: sono state predisposte iniziative di formazione e comunicazione a supporto dei principali rilasci di nuove interfacce (Digital Branch), processi (Remote collaboration) e strumenti (Ensoft per la firma digitale) per favorire la transizione verso la gestione digitale da remoto di alcuni dei servizi offerti dalla Banca. In coerenza con i rilasci della nuova piattaforma di consulenza MPS Athena, sono

state predisposte attività formative sincrone e numerosi supporti per accompagnare i gestori nel percorso di transizione;

- formazione su tematiche PNRR, bandi e agevolazioni, che ha visto coinvolti ruoli di Rete commerciale e di Area credito Territoriale (5 webinar da 1 ora e mezza ciascuno);
- formazione ESG (Environmental, Social e Governance) evento webinar dedicato ai temi del credito sostenibile secondo le linee guida EBA.
- progettazione di un percorso standardizzato di trasferimento delle competenze delle Persone in uscita, per permettere la continuità operativa delle strutture e la conservazione del patrimonio di competenze esistente anche in caso di impatti rilevanti per numero o per specializzazione. Il percorso è imperniato su una Matrice di Knowledge Transfer e su un'architettura formativa modulare, che consentono di gestire proattivamente contenuti, timing e priorità degli interventi in funzione delle esigenze aziendali;
- implementato un modello proprietario denominato 3D Approach che garantisce tra l'altro un'offerta formativa "su misura" rispetto al fabbisogno formativo individuale: Modello multidimensionale e Risk Based.

Il Gruppo Montepaschi eroga formazione in continuità e verifica l'avanzamento della fruizione dei corsi presidiando il rispetto dei tempi di volta in volta previsti. Inoltre, prima e dopo i corsi, somministra, raccoglie ed elabora test e **questionari di Customer Satisfaction** per rilevare l'efficacia delle attività e il livello di soddisfazione.

Il programma di sviluppo delle Persone di Banca MPS (**MPS sviluppo**) è finalizzato a soddisfare le diverse esigenze aziendali in termini di fabbisogni

di professionalità e risponde all'obiettivo di accrescere le competenze, le capacità professionali, la motivazione e l'ingaggio delle Persone. Il programma si ispira a principi di pari opportunità e accessibilità delle attività formative e di sviluppo e, in coerenza con i paradigmi dell'identità strategica della Banca, prevede iniziative:

- semplici, declinate per cluster di ruoli, al fine di garantire coerenza tra target di riferimento e iniziativa proposta;

- innovative sia nel contenuto che nelle modalità di erogazione, prevedendo per la totalità dell'offerta la possibilità di fruizione attraverso canali digitali;
- che nascono dall'ascolto delle esigenze rappresentate dalla popolazione aziendale e dai nostri partner;
- volte a massimizzare il benessere organizzativo e a garantire un'esperienza di fruizione piacevole, flessibile e coinvolgente.

Le iniziative di sviluppo sono declinate in vari ambiti:

- la formazione e il continuo aggiornamento e rafforzamento delle competenze e delle capacità professionali, in linea con l'evoluzione dei modelli operativi, privilegiando l'adozione di modalità di fruizione più flessibili e in una logica on demand. Tra gli strumenti di sviluppo che hanno beneficiato di questa innovazione, assume particolare rilievo la proposta del **Coaching digitale**, che ha registrato un indice di gradimento molto alto in una platea sensibilmente più ampia rispetto a quello raggiungibile con modalità più tradizionali. Nel 2021 la Banca ha inoltre messo a disposizione di tutte le Persone una piattaforma di corsi on-line utili ad arricchire e sviluppare le competenze soft. La piattaforma offre una vasta scelta di contenuti ed è inoltre utilizzata, in maniera mirata, nell'ambito delle iniziative di sviluppo professionale;
- i **percorsi di crescita professionale** (GEA - Growing Employees Accountability) che guidano le Persone verso un ruolo obiettivo (nel 2021, Titolare di Filiale) attraverso step intermedi di ruolo, iniziative mirate di formazione/sviluppo e momenti di verifica sull'acquisizione delle competenze;
- la valutazione della prestazione come strumento di orientamento delle attività e dei comportamenti agiti dalla persona. Il processo di valutazione della prestazione ha l'obiettivo di conoscere meglio le proprie Persone e orientarne i comportamenti e l'impegno, al fine di sostenere lo sviluppo professionale e garantire l'efficace copertura delle posizioni. Oggetto di valutazione

è la prestazione annuale del collaboratore, intesa come il complesso delle attività svolte, dei risultati raggiunti e delle competenze evidenziate. Momenti centrali sono le fasi di dialogo capo/collaboratore, di supporto e stimolo al miglioramento e alla crescita continua dei collaboratori, anche in logica di consapevolezza e autosviluppo. In ottica di una **maggiore semplificazione** e per **massimizzare l'efficacia** di questo strumento, nel 2021 è stato introdotto un nuovo sistema di valutazione caratterizzato da un linguaggio più semplice, una scheda più sintetica e di veloce compilazione, e una maggior possibilità di differenziare il merito grazie ad una scala di valori più ampia (da 5 a 6). Infine, secondo una semplificazione generale, il processo di valutazione della performance, che si focalizza su attività, tempistiche, qualità di esecuzione, competenze espresse nel proprio lavoro e presidio del rischio, è stato separato da quello dell'individuazione delle risorse pronte per una crescita professionale, che si concentra invece sul presidio del modello di competenze manageriale di Gruppo;

- un nuovo strumento di personal branding differenziato dal Performance Management: **My Personal Story**, in cui ogni persona può raccontare le competenze acquisite e le esperienze vissute durante l'intera vita professionale;
- un processo strutturato di riqualificazione permanente, sviluppato nel 2021 con l'obiettivo di gestire attivamente la **riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze delle Persone**, che per effetto della trasformazione tecnologica, del business e dei processi aziendali, vengono impiegate in altri ruoli.

Alla base delle iniziative proposte troviamo un processo di identificazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento delle Persone nei vari ambiti trattati che si concretizza in piani di azione individuali a cui sono associati strumenti diversificati (di formazione, sviluppo, gestionali) e, più in generale, l'analisi a 360° della persona anche tramite **strumenti di people analytics**.

## GRI 404-1

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE*	2021	2020	2019
<b>Totale</b>	44,0	47,3	48,9
<b>Suddivisione per genere</b>			
<b>Uomini</b>	42,8	45,8	47,5
<b>Donne</b>	45,1	48,6	50,3
<b>Suddivisione per categoria di inquadramento</b>			
<b>Dirigenti</b>	24,6	28,9	33,6
<b>Quadri</b>	45,4	47,0	52,8
<b>Aree professionali</b>	43,4	47,8	46,7

\*Il calcolo delle ore medie di formazione è stato fatto sul numero dei dipendenti in organico nelle aziende MPS considerate in perimetro.

NOTA: La rappresentazione dei dati è stata modificata rispetto all'esercizio precedente per maggiore conformità alle richieste del GRI.

## GRI 404-3

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE*	2021	2020	2019
<b>Totale</b>	99,8%	99,9%	96,2%
<b>Suddivisione per genere</b>			
<b>Uomini</b>	99,8%	99,9%	95,1%
<b>Donne</b>	99,8%	99,9%	97,2%
<b>Suddivisione per categoria di inquadramento</b>			
<b>Dirigenti</b>	99,6%	100,0%	98,6%
<b>Quadri</b>	99,8%	100,0%	95,6%
<b>Aree professionali</b>	99,8%	99,8%	96,5%

\*I dati riguardano la valutazione della performance relativa all'anno precedente e, pertanto, sono calcolati sull'organico al 31.12 dell'anno di riferimento della valutazione stessa (es. per il 2021 vengono considerati la valutazione della prestazione resa nell'anno 2020 e l'organico al 31.12.2020).

## 8.3 Diversity & Inclusion

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | GRI 405-1 | GRI 405-2

Il Gruppo Montepaschi ha realizzato un **programma triennale dedicato a Diversity & Inclusion (D&I)**. Due sono gli obiettivi principali:

- favorire un **clima che legittimi l'espressione delle differenze**, con azioni di supporto e valorizzazione delle Persone;
- diffondere **consapevolezza e cultura** sui temi della diversità in ottica inclusiva.

Questo anche in coerenza con il Codice Etico, che dichiara: "[...] ogni assunzione, percorso di carriera, riconoscimento retributivo è effettuato rispettando la politica dei meriti e delle pari opportunità. [...] Alle Persone sono garantite le stesse opportunità indipendentemente da età, orientamento sessuale, credo religioso, genere, etnia e diverse abilità favorendo un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione".

**La diversity, intesa come pluralità, è un valore imprescindibile** e una priorità strategica che permette di valorizzare e attrarre tutti i talenti favorendo benessere organizzativo e produttività. Banca MPS ha attivato da tempo la **Commissione Paritetica Pari Opportunità**. Si tratta di una commissione paritetica tra Azienda e OO.SS. che ha il compito di condividere gli indici dell'occupazione femminile in azienda, oltre che individuare opportune politiche di valorizzazione. L'attività della Commissione è stata rafforzata, nell'ambito della Contrattazione di II livello con Accordo del 31 dicembre 2018, al fine di trovare soluzioni concrete per valorizzare le Persone nell'ambito delle rispettive diversità, fattori di crescita culturale e sociale per la Banca.

**Nel 2021 è proseguito il percorso di sviluppo della cultura inclusiva in Azienda** proprio attraverso il confronto con la Commissione Paritetica Pari

Opportunità. Il programma, avviato nel 2019 con il coinvolgimento del Top Management, è stato rimodulato per essere compatibile con le necessità legate all'emergenza sanitaria e con le diverse priorità. I progetti e le iniziative sono stati riformulati in formato webinar. Tra questi il perché viene affrontata nelle aziende: un percorso di sensibilizzazione al rispetto della diversità e all'inclusione, con particolare attenzione al tema del genere e della disabilità.

Nel 2021 il **Progetto Management Plurale** che nel 2020 era stato dedicato ai manager delle strutture di Staff della DG e delle Società del Gruppo ha visto il coinvolgimento dei manager delle strutture di rete e dei centri specialistici a partire dagli Area Manager; complessivamente sono stati coinvolti oltre 1.400 responsabili, di cui 743 nel 2021. È proseguito inoltre il **Women Leadership Program** per sostenere lo sviluppo manageriale delle donne in ruoli di responsabilità, facilitando la consapevolezza di sé e delle proprie competenze. Anche questo progetto è stato riconvertito in modalità webinar e ha visto la partecipazione di 203 donne manager provenienti da tutte le Business Line. Il progetto proseguirà nel 2022.

L'attenzione sulle politiche di genere si è rafforzata con la realizzazione e divulgazione del corso per il **contrasto alle Molestie sul luogo di lavoro realizzato in collaborazione con Valore D**. Il corso on line è stato fruito da quasi 12.000 Risorse.

La **partnership con Valore D** si è rafforzata nel corso del 2021 con la partecipazione a programmi di Mentoring interaziendale con il coinvolgimento di Persone provenienti da aziende di diverse Industries, con i percorsi formativi per donne che ricoprono posizioni manageriali a diverso livello (C-Level School, Middle Manager, Senior Smart

Manager) e con il **percorso Young Talent**, rivolto a uomini e donne nelle prime fasi della loro crescita professionale.

Nel 2020 MPS ha partecipato alla **ricerca "Disabilità e Lavoro" promossa da Fondazione Istud, Wise Growth e Valore D**. La ricerca svolta a livello nazionale con il coinvolgimento di aziende multinazionali e piccole e medie imprese, nasce con l'obiettivo di comprendere le diverse fasi di ingresso nel mondo del lavoro delle Persone con disabilità, dalla ricerca all'inserimento fino allo stare a lavoro, concentrando l'attenzione sul vissuto dei protagonisti, valorizzando le buone pratiche e individuando ambiti concreti di miglioramento. "Disabilità e Lavoro" è il primo lavoro di un nascente network di aziende denominato "Disability LAB" che, a partire dai risultati della ricerca, favorisce il confronto tra le aziende proprio sui piani di azione concreti. Gli **incontri del Disability Lab** sono stati avviati nell'aprile del 2021 e hanno trattato i seguenti temi "Disabilità pandemia e smart working", "La disabilità invisibile" e "Il fattore umano per l'inclusione della disabilità"; grazie alla condivisione delle esperienze è stato messo a punto

un progetto - che sarà rilasciato nel 2022 - volto a indagare la fase di inserimento in MPS delle Persone con disabilità. I risultati della ricerca hanno infatti evidenziato che il primo periodo in azienda è molto delicato sia per la risorsa sia per il Responsabile che la accoglie nel team.

È stato inoltre avviato il **Progetto sulle "generazioni"** con l'esigenza di focalizzare l'attenzione sulla popolazione over 50 in ottica di valorizzazione e engagement.

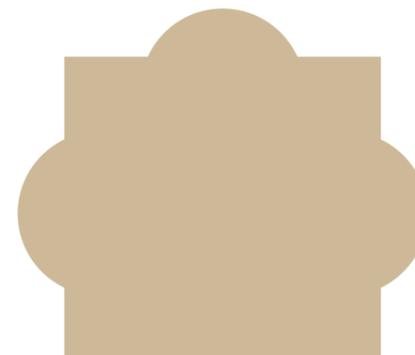
È stata confermata e rafforzata l'attenzione su D&I, con un monitoraggio costante dei KPI esistenti come, ad esempio, la **percentuale di donne in ruoli di responsabilità**. Questo KPI è stato indicato come Smart target, per il biennio 2021 - 2023, in linea gli impegni assunti con l'adesione ai Principles for Responsible Banking dell'UNEP FI. L'obiettivo da raggiungere è il 35% di donne in ruoli di responsabilità entro il 2023.

<b>DONNE IN RUOLI DI RESPONSABILITÀ*</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Donne in ruoli di responsabilità</b>	<b>31,01</b>	<b>31,68</b>	<b>31,16</b>
<b>Dirigenti Donna</b>	<b>16,67</b>	<b>16,74</b>	<b>14,29</b>

\*Sono considerate risorse con incarichi di responsabilità: in Direzione Generale (sia di BMPS che delle altre aziende del Gruppo), Area Credito e Area Territoriale quelle a capo di strutture fino al livello di settore (Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Responsabile di Direzione, di Struttura di I° II° e III° livello, Area, Servizio, Staff, Segreteria Tecnica, Ufficio e Settore); in Rete gli Area Manager, i Titolari di Filiale e i Responsabili dei Centri Specialistici (es. PMI, Enti, ecc.).

**GRI 405-1**

<b>DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI (CATEGORIA E GENERE)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Numero totale di dipendenti</b>	<b>21.033</b>	<b>21.211</b>	<b>21.814</b>
<b>Totale Dirigenti</b>	<b>222</b>	<b>245</b>	<b>273</b>
<b>Uomini</b>	<b>185</b> <b>83,33%</b>	<b>206</b> <b>84,08%</b>	<b>234</b> <b>85,71%</b>
<b>Donne</b>	<b>37</b> <b>16,67%</b>	<b>39</b> <b>15,92%</b>	<b>39</b> <b>14,29%</b>
<b>Totale quadri</b>	<b>8.133</b>	<b>8.200</b>	<b>8.464</b>
<b>Uomini</b>	<b>5.016</b> <b>61,67%</b>	<b>5.073</b> <b>61,87%</b>	<b>5.287</b> <b>62,46%</b>
<b>Donne</b>	<b>3.117</b> <b>38,33%</b>	<b>3.127</b> <b>38,13%</b>	<b>3.177</b> <b>37,54%</b>
<b>Totale aree professionali</b>	<b>12.678</b>	<b>12.766</b>	<b>13.077</b>
<b>Uomini</b>	<b>4.969</b> <b>39,19%</b>	<b>5.037</b> <b>39,46%</b>	<b>5.218</b> <b>39,90%</b>
<b>Donne</b>	<b>7.709</b> <b>60,81%</b>	<b>7.729</b> <b>60,54%</b>	<b>7.859</b> <b>60,10%</b>



DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI (CATEGORIA E GENERE)	2021	2020	2019
<b>Numero totale di dipendenti</b>	21.033	21.211	21.814
<b>Totale Dirigenti</b>	222	245	273
Fino ai 30 anni	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Dai 31 ai 50 anni	52 23,42%	64 26,12%	65 23,81%
Oltre i 50 anni	170 76,58%	181 73,88%	208 76,19%
<b>Totale quadri</b>	8.133	8.200	8.464
Fino ai 30 anni	3 0,04%	6 0,07%	0 0,00%
Dai 31 ai 50 anni	3.037 37,34%	3.418 41,68%	3.406 40,24%
Oltre i 50 anni	5.093 62,62%	4.776 58,24%	5.058 59,76%
<b>Totale aree professionali</b>	12.678	12.766	13.077
Fino ai 30 anni	283 2,23%	275 2,15%	244 1,87%
Dai 31 ai 50 anni	7.661 60,43%	8.120 63,61%	8.136 62,22%
Oltre i 50 anni	4.734 37,34%	4.371 34,24%	4.697 35,92%

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI	2021	2020	2019
<b>Numero totale di individui appartenenti alle categorie protette*</b>	1.465	1.466	1.511
<b>Fino ai 30 anni</b>	18	25	24
Uomini	7	9	6
Donne	11	17	18
<b>Dai 31 ai 50 anni</b>	644	686	676
Uomini	306	355	329
Donne	338	351	347
<b>Oltre i 50 anni</b>	803	755	811
Uomini	498	480	519
Donne	305	275	292

\*Per quel che riguarda le assunzioni relative al collocamento mirato il Gruppo è in linea con le disposizioni della Legge (L. 68/99), attraverso piani di recruiting e il costante dialogo con i Centri per l'impiego.

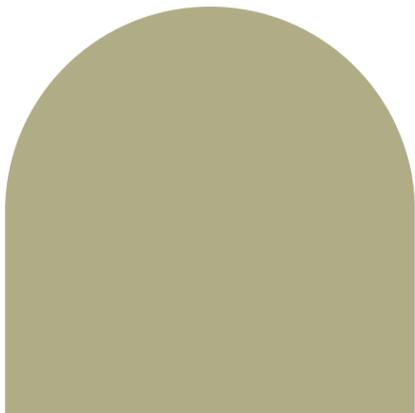
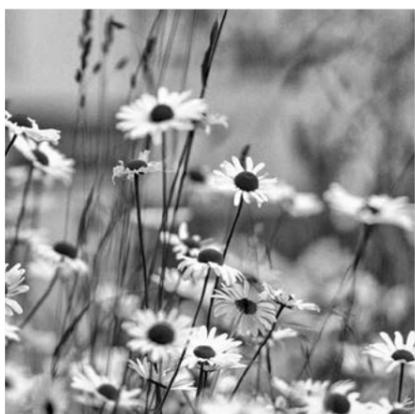
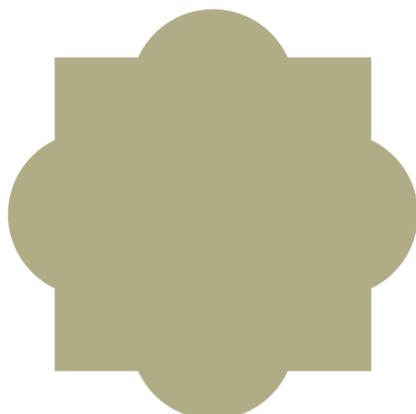
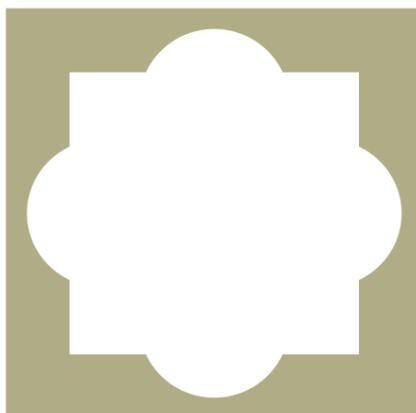
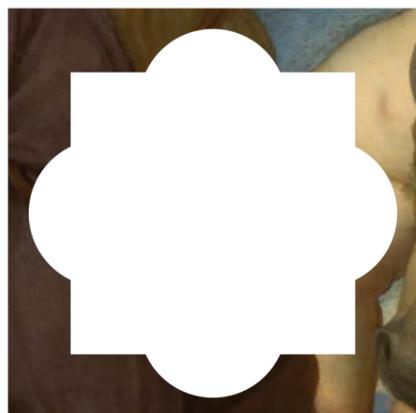
## GRI 405-2

RAPPORTO DELLO STIPENDIO BASE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI*	2021	2020	2019
<b>Dirigenti</b>	86,6%	87,0%	86,0%
<b>Quadri</b>	92,5%	92,5%	92,1%
<b>Aree professionali</b>	101,1%	101,0%	100,7%

\*A partire dalla DNF 2021 i dati esposti sono calcolati sulla base dei dipendenti espressi in Full Time Equivalent (FTE) al fine di una più accurata e puntuale rappresentazione dei valori medi di retribuzioni e remunerazioni in relazione al genere e all'inquadramento professionale. Tale cambio di metodologia permette di neutralizzare l'impatto dei part time sul rapporto e di rendere i valori confrontabili con quelli dei peer. Stipendio base = RAL teorica; Retribuzione = RTA teorica.

RAPPORTO DELLA RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI*	2021	2020	2019
<b>Dirigenti</b>	87,7%	86,5%	86,6%
<b>Quadri</b>	92,1%	92,0%	91,7%
<b>Aree professionali</b>	100,7%	100,5%	100,3%

\*A partire dalla DNF 2021 i dati esposti sono calcolati sulla base dei dipendenti espressi in Full Time Equivalent (FTE) al fine di una più accurata e puntuale rappresentazione dei valori medi di retribuzioni e remunerazioni in relazione al genere e all'inquadramento professionale. Tale cambio di metodologia permette di neutralizzare l'impatto dei part time sul rapporto e di rendere i valori confrontabili con quelli dei peer. Stipendio base = RAL teorica; Retribuzione = RTA teorica.



# 9

## L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE

*Il pilastro "L'impegno per l'ambiente" rappresenta l'impegno del Gruppo Montepaschi nei confronti delle tematiche ambientali legate allo sviluppo sostenibile, con particolare attenzione agli impatti ambientali diretti nell'ambito dell'energia, delle emissioni e dei rifiuti e alle iniziative messe in atto nel Gruppo al fine di migliorare la propria performance dal punto di vista ambientale, in conformità con le normative a livello nazionale e sovranazionale.*

## 9.1

### Impatti ambientali diretti

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | GRI 301-1 | GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4 | GRI 306-1 | GRI 306-2 | GRI 306-3 |

La gestione organizzata ed efficace dei propri impatti ambientali è uno dei principali obiettivi del Gruppo Montepaschi. Nello specifico, per impatti ambientali si intendono sia quelli derivanti dalla propria attività quotidiana (impatti diretti connessi ai consumi di carta, energia e produzione di rifiuti ecc.).

Banca MPS ha adottato nel 2003 un **Sistema di Gestione Ambientale** conforme alla norma UNI EN ISO 14001 e appositamente certificato al fine di:

- rispettare gli obblighi normativi sulla tutela dei rischi ambientali e di non conformità;
- garantire il presidio del modello di gestione ambientale (rischi di responsabilità amministrativa, rischi finanziari, rischi penali);
- supportare gli impegni volontari sottoscritti dall'azienda.

Il sistema aziendale, finalizzato ad assicurare il rispetto degli adempimenti in materia ambientale (tra cui il D.lgs. 152/2006 ed altre norme ambientali applicabili) e perseguire la mission enunciata con la Politica Ambientale di Gruppo, oltre che prevenire i reati ambientali ai sensi del D. Lgs. 121/2011 e della L. 68/2015, è stato implementato, in conformità del modello dello standard internazionale ISO 14001. Attraverso l'adozione dello SGA (Sistema di Gestione Ambientale), Banca MPS mira alla:

- definizione di principi, strategie, linee d'azione, ruoli, responsabilità e compiti per la gestione delle attività secondo i criteri definiti dalla Norma ISO 14001;

- definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento continuo per l'ambiente e di adeguati piani di attività per il loro raggiungimento;
- elaborazione e applicazione di procedure di gestione e controllo degli impatti ambientali delle proprie attività;
- monitoraggio del rispetto delle norme ambientali.

Per quanto concerne le figure di responsabilità all'interno del SGA di BMPS è nominato:

- il Rappresentante dell'Alta Direzione per lo SGA, individuato nel Responsabile della Direzione CSO, che supervisiona il mantenimento e il miglioramento del Sistema stesso;
- il Responsabile dello SGA, individuato nel Responsabile Prevenzione, Protezione e Ambiente con il compito di pianificare e attuare sistematicamente tutte le azioni necessarie a far sì che i requisiti del Sistema siano stabiliti, applicati e mantenuti in conformità alla norma ISO 14001.

Anche le Aziende del Gruppo sono richiamate all'applicazione del modello definito dalla Capogruppo, individuando le responsabilità aziendali a fronte dei ruoli previsti dalla legge e rendendo operativi i conseguenti processi.

Da segnalare all'interno del Gruppo in particolare MPS Capital Services che, dal 2002, ha implementato e certificato anch'essa, un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001.

Nei contesti operativi interni il Gruppo si impegna a:

- acquistare servizi e prodotti necessari per l'attività ponendo attenzione agli impatti ambientali;

- ricorrere all'impiego di **energia proveniente da fonti rinnovabili**;
- **minimizzare la produzione di rifiuti, emissioni inquinanti e a effetto serra.**

La Funzione Prevenzione, Protezione e Ambiente tramite il presidio dei sistemi di gestione ambiente, garantisce l'adeguatezza, l'efficacia e il miglioramento continuo del modello di gestione per le aziende del Gruppo certificate ISO 14001.

In particolar modo, la valutazione dell'efficacia avviene tramite l'effettuazione di audit esterni e i risultati sono analizzati tramite l'implementazione di specifici indicatori di performance. Per le aziende del Gruppo certificate ISO 14001, periodicamente viene aggiornata la mappatura dei rischi e delle opportunità relativi agli aspetti e impatti ambientali. Da questa poi scaturisce la pianificazione delle eventuali attività di miglioramento e la valutazione degli impatti stessi.

#### 9.1.1 Energia ed emissioni

Il Gruppo Montepaschi continua a perseguire un miglioramento continuo della propria **efficienza energetica**, in tutte le attività che hanno impatti rilevanti sull'ambiente. Le dinamiche che consentono di attuare il continuo efficientamento delle prestazioni energetiche, con garanzia di confort ambientale nelle sedi di lavoro, sia per i dipendenti della Banca che per i Clienti, prendono le mosse anche da:

- la Supply Chain del mercato dell'energia, dove con modelli evoluti di portfolio management l'approvvigionamento di energia elettrica avviene, ormai da un decennio, **interamente da fonte rinnovabile idroelettrica**. Grazie a questo approccio "sostenibile", le **emissioni di CO<sub>2</sub> eq.** anche per l'anno 2021 per il consumo di energia elettrica sono **pari a 0 tonnellate equivalenti secondo il metodo market-based**;
- una **progettazione evoluta degli impianti elettrici e termotecnici**, effettuata a partire da

apparecchiature e componenti con requisiti di prestazione, efficienza e rendimento ai valori massimi di mercato;

- il **monitoraggio in tempo reale dei consumi energetici e dei parametri ambientali**, per il quale è stata completata la prima fase di installazione in oltre 1.200 filiali e in via di estensione a tutte le filiali del Gruppo. L'aggiornamento in corso sul progetto di monitoraggio iniziale prevede la correlazione dei parametri ambientali con i set-point di funzionamento dei sistemi di climatizzazione tramite Intelligenza Artificiale e sistemi di machine learning che consentiranno anche la manutenzione predittiva dei sistemi di condizionamento dell'aria (Heating, Ventilation and Air Conditioning - HVAC);
- l'**analisi dei consumi energetici** che avviene attraverso un modello di elaborazione evoluto che permette di misurare l'efficacia delle iniziative di contenimento dei consumi energetici normalizzando i consumi al netto dell'andamento climatico stagionale e di altri fattori esogeni.

In coerenza con gli indirizzi generali stabiliti sul tema dal Codice Etico, nel rispetto degli obblighi di legge e in adesione ai principi promossi dal Programma Global Compact delle Nazioni Unite e ai Principles for Responsible Banking della Financial Initiative dell'UNEP (United Nation Environment Program), il Gruppo è impegnato da molti anni per il progressivo miglioramento delle prestazioni ambientali delle operation ([https://www.gruppomp.it/static/upload/tut/tutela\\_ambientale\\_-\\_gruppo.pdf](https://www.gruppomp.it/static/upload/tut/tutela_ambientale_-_gruppo.pdf)).

Più nello specifico, sono seguite linee di indirizzo di politica energetica, che comprendono tra l'altro:

- compliance normativa e rispetto di eventuali commitment volontari;
- azioni di efficientamento e contenimento dell'utilizzo dell'energia;
- approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili;
- monitoraggio continuo dei dati di consumo;
- diagnosi energetiche su immobili clusterizzati.

L'utilizzo efficiente e socialmente responsabile dell'energia è particolarmente significativo per il controllo degli impatti complessivi del Gruppo sull'ambiente. Inoltre, è un sostanziale driver di contenimento dei costi operativi, che sono stati ridotti in misura consistente negli ultimi 3/5 anni con l'attuazione sia di strategie di acquisto secondo logiche di portfolio management, sia di strategie di monitoraggio strutturale dei consumi energetici e dei parametri ambientali.

La politica energetica è presidiata da un **Energy Manager** Esperto in Gestione dell'Energia, qualificato ai sensi della norma UNI-CEI 11339. L'attuale modello organizzativo assicura il rispetto degli obblighi normativi in materia. Il modello di riferimento per la gestione dell'energia, preso ad esempio dalla Banca, segue i processi definiti dai miglior standard internazionali.

La Banca aderisce inoltre al **Consorzio ABI Lab**, Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca promosso dall'ABI allo scopo di incoraggiare il dialogo tra banche e innovation partner. Attualmente il Consorzio conta 122 Banche e 70 aziende e persegue la sua mission di promuovere l'innovazione nel settore bancario italiano. Il Gruppo, attraverso la funzione Energy Management, ha anche partecipato alla stesura delle linee guida sull'applicazione in banca dei nuovi standard GRI in materia ambientale. Come già espresso anche nelle Dichiarazione Non Finanziaria dell'anno 2020, il Gruppo intende inoltre focalizzare l'attenzione sul **miglioramento degli impatti diretti in termini di emissione di CO<sub>2</sub> derivanti dal consumo di gas naturale** (attualmente rappresentati mediamente il 75% delle emissioni dirette totali del Gruppo).

Per far ciò è stato identificato l'obiettivo di **raggiungere gradualmente entro il 2025 la soglia del 60% di compensazione della CO<sub>2</sub> emessa a seguito dell'utilizzo del gas naturale**. La Banca intraprenderà quindi un percorso di adesione ad iniziative di carbon offset mediante l'acquisto di carbon credit. La verifica dell'avanzamento di tale iniziativa sarà quindi integrata nel processo di rendicontazione obbligatoria della Dichiarazione Non Finanziaria, procedendo ogni anno a determinare le tonnellate di CO<sub>2</sub> compensate aderendo a progetti di carbon offset, rispetto al totale delle tonnellate di CO<sub>2</sub> emesse e legate al consumo di gas naturale. L'obiettivo è fissato al 60% di compensazione nel 2025, al 2021 la compensazione si attesta già oltre il 40% circa. Questo KPI è stato indicato come Smart Target in linea con gli impegni assunti con l'adesione ai Principles for Responsible Banking dell'UNEP FI.



Tra le principali attività di efficientamento energetico del 2021 si segnalano inoltre:

- avanzamento del progetto di realizzazione di una **piattaforma energy management di rete** da cui, grazie anche allo sfruttamento di intelligenza artificiale e machine learning, sono attesi ulteriori risparmi di energia elettrica grazie all'estensione del programma di monitoraggio dei consumi energetici e dei parametri ambientali, ivi compresi quelli identificativi della qualità dell'aria interna, con effetti positivi anche sulla produttività;
- **interventi per l'efficienza energetica degli impianti tecnici** presenti in oltre 35 sedi della Banca fra filiali e Aree Territoriali;
- in corso l'implementazione della **piattaforma di gestione integrata delle principali utilities energetiche del Gruppo** da cui intraprendere iniziative per il coinvolgimento ancora più proattivo di tutto il personale al fine di conseguire degli obiettivi di risparmio energetico;
- sensibile **calo**, pari a circa il 40% rispetto al 2020, **dei consumi di gasolio da riscaldamento, dovuti a un passaggio a tecnologie più sostenibili**: il trend proseguirà anche per i prossimi anni, in particolare nel 2022;
- acquisto crediti VER con adesione al progetto denominato VishnuprayagHydro-electric Project (VHEP) by Jaiprakash Power Ventures Ltd. Si tratta di una centrale idroelettrica ad acqua fluente che fornisce energia alla rete elettrica indiana. La rete indiana è operativa con un mix di centrali idroelettriche, nucleari e a combustibili fossili. Poiché l'attività del progetto prevede la generazione di elettricità da fonti rinnovabili di energia, ci sarà una riduzione delle emissioni antropiche di gas serra (GHG) che sarebbero state

generate per fornire energia alla rete utilizzando combustibili fossili (oltre il 70% dell'energia nella rete elettrica settentrionale dell'India è ottenuta da combustibili fossili). Si trova lungo il corso del fiume Alaknanda vicino a Joshimath distretto di Chamoli. Lo standard di verifica previsto è VCS (Verified Carbon Standard) Verra; Verra è un leader globale che aiuta ad affrontare le sfide ambientali e sociali più difficili del mondo sviluppando e gestendo standard che aiutano il settore privato, i paesi e la società civile a raggiungere ambiziosi obiettivi di sviluppo sostenibile e azione per il clima. Verra catalizza azioni misurabili per il clima e risultati di sviluppo sostenibile guidando investimenti su larga scala in attività che riducono le emissioni, migliorano i mezzi di sussistenza e proteggono la natura. Il Gruppo ha compensato emissioni per l'utilizzo di 2 milioni di Smc di gas naturale, pari oltre il 40% del consumo: riportando il dato a livello geografico su scala nazionale, si può affermare che le emissioni di CO<sub>2</sub> eq. afferenti alle intere Aree Territoriali Nord-Est e Centro e Sardegna (che comprendono Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna, Umbria e Marche) sono state totalmente compensate.

La pandemia ha continuato a comportare, soprattutto nei periodi di maggior recrudescenza, un rallentamento dei progetti in essere, che sono comunque confermati e perseguiti con convinzione da tutto il Gruppo.

L'intensità energetica del Gruppo per l'anno 2021 per quanto riguarda l'energia consumata all'interno dell'organizzazione è stata calcolata secondo più parametri come sotto rappresentati:

## GRI 302-3

INDICATORI - INTENSITÀ ENERGETICA		2021	2020	2019
Energia totale (*)	[GJ (**)/mq]	0,323	0,316	0,335
Energia totale (*)	[GJ (**)/dip]	26,690	27,429	29,105
Energia elettrica	[GJ (**)/mq]	0,230	0,223	0,244
Energia elettrica	[GJ (**)/dip]	18,983	19,313	21,167

(\*) Comprende energia elettrica, gas naturale e gasolio per riscaldamento, ad esclusione della flotta auto.

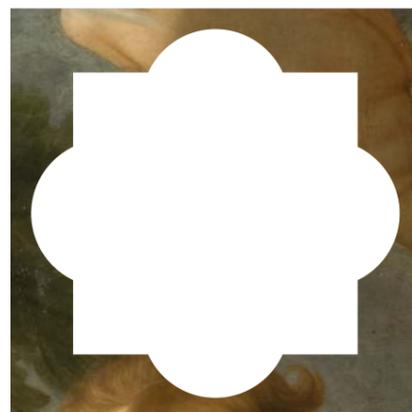
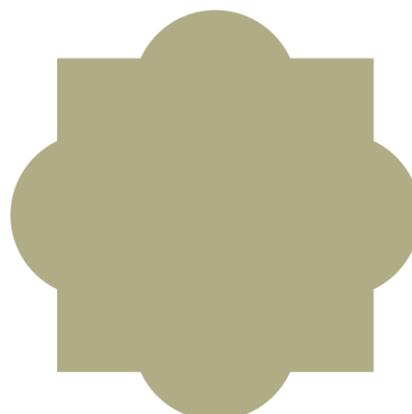
(\*\*) 1 GJ = 3,6 MWh energia elettrica (LINEE GUIDA ABI DEL 17-12-2021).

INDICATORI - COMPENSAZIONE GAS NATURALE		2021
Consumo di gas naturale	m <sup>3</sup>	4.563.482
di cui compensato con Carbon Offset	m <sup>3</sup>	2.000.000
Quota di gas naturale compensata	%	44%

In relazione al progetto di realizzazione di una piattaforma energy management di rete è stato stilato il Piano Misura&Verifica (M&V) con riferimento all'International Performance Measurement and Verification Protocol, che è il principale protocollo, a livello internazionale, per la misura e la verifica dell'efficienza energetica. Il Piano M&V è lo strumento scientifico e ripetibile con cui si misura l'efficientamento energetico dell'intervento effettuando la normalizzazione dei consumi. Si costruisce quindi la baseline di confronto tramite calcoli ingegneristici che portano ad aggiustamenti ordinari (dovuti a variazioni di condizioni climatiche, ecc.) e aggiustamenti straordinari (dovuti a variazioni di orari di funzionamento, di dotazioni tecnologiche, di numero di dipendenti, ecc.). Utilizzando il modello sopra esposto, che è stato certificato dall'Università di Roma Tor Vergata, è stato calcolato che per l'anno 2021 la riduzione dei consumi afferente al progetto è pari a circa 5.000 MWh rispetto alla baseline dell'anno 2019, sulla base dei dati di consumo al momento disponibili.

Gli indicatori 2021 confermano il trend di contenimento dei consumi energetici dalla baseline di riferimento del 2019. Al momento si può confermare anche per il 2021 che il principale fattore esogeno già presente anche per il 2020, la pandemia COVID-19, ha avuto sui consumi un duplice effetto contrastante:

- ha spinto a un aumento dei consumi a causa dell'importante incremento delle ore di accensione degli impianti di Unità di Trattamento dell'Aria (UTA) e HVAC;
- ha spinto verso una diminuzione dei consumi per effetto di una minore occupazione delle filiali e in particolare dei grandi immobili.



GRI 302-1

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE - TOTALI		2021	2020	2019
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione – Energia elettrica, Gas Naturale e Gasolio Riscaldamento	GJ	561.378,8	581.792,4	617.342,1
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione – Flotta Auto	GJ	26.183,5	20.207,6	39.278,2
<b>TOTALE</b>	GJ	<b>587.562,3</b>	602.000,0	656.620,3

INDICATORI - ENERGIA		2021	2020	2019
Consumo di energia elettrica	MWh	110.908	113.791	124.717
Quota di energia elettrica da fonti rinnovabili	%	100%	100%	100%
Consumo di gas naturale	m <sup>3</sup>	4.563.482	4.752.978	4.642.776
Consumo di gasolio per riscaldamento	lt	156.637	254.717	254.313
Consumo di energia elettrica	GJ	399.268,8	409.647,6	448.981,2
Quota di energia elettrica da fonti rinnovabili	%	100%	100%	100%
Consumo di gas naturale	GJ	156.468,1	162.970,1	159.200,8
Consumo di gasolio da riscaldamento	GJ	5.641,9	9.174,7	9.160,2
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione	GJ	561.378,8	581.792,4	617.342,1

I fattori di conversione utilizzati sono corrispondenti a quelli pubblicati all'interno delle LINEE GUIDA ABI del 17-12-2021.

INDICATORI FLOTTA AUTO (*)		2021	2020	2019
Auto ad uso promiscuo – BENZINA	lt	1.808,57	681,17	733,24
Auto ad uso promiscuo – GASOLIO	lt	376.188,86	317.106,50	515.727,25
Auto ad uso strumentale – BENZINA (**)	lt	156.962,86	46.782,35	2.060,85
Auto ad uso strumentale – GASOLIO	lt	212.441,17	203.376,30	574.837,41
Coefficiente trasformazione litri BENZINA in tonnellate		0,00074	0,00074	0,00074
Coefficiente trasformazione litri GASOLIO in tonnellate		0,00084	0,00084	0,00084
% di utilizzo aziendale delle auto in fringe benefit	%	70%	70%	70%
Auto ad uso promiscuo - BENZINA (**)	tonnellate	1,34	0,50	0,54
Auto ad uso promiscuo - GASOLIO	tonnellate	316,00	266,37	433,21
Auto ad uso strumentale – BENZINA (**)	tonnellate	116,15	34,62	1,53
Auto ad uso strumentale - GASOLIO	tonnellate	178,45	170,84	482,86
Auto ad uso promiscuo - BENZINA	GJ	57,3	21,6	23,2
Auto ad uso promiscuo - GASOLIO	GJ	13.518,4	11.395,3	18.532,8
Auto ad uso strumentale – BENZINA (**)	GJ	4.973,7	1.482,4	65,3
Auto ad uso strumentale - GASOLIO	GJ	7.634,1	7.308,4	20.656,9
<b>Totale Flotta Auto</b>	<b>GJ</b>	<b>26.183,5</b>	<b>20.207,6</b>	<b>30.278,2</b>

Nota di commento al dato: differentemente dagli anni passati, la % di utilizzo aziendale delle auto in fringe benefit è stata applicata anche ai valori in litri. quindi i dati in litri delle auto ad uso promiscuo degli anni 2019 e precedenti sono stati ricalcolati.

(\*) Non sono considerati i consumi per le missioni con utilizzo di auto propria.

(\*\*) Nel 2020 sostituite 200 vetture a gasolio con vetture a benzina.

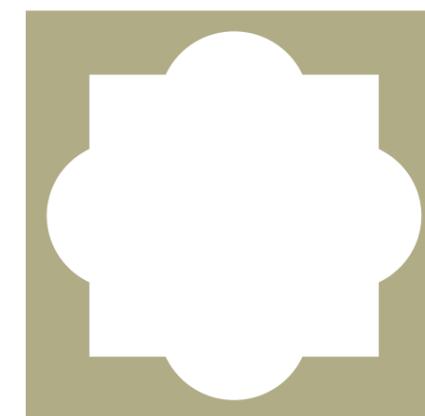
COEFFICIENTE PER L'EQUIVALENZA IN GJ DI ENERGIA (LINEE GUIDA DEL 17/12/2021)	2021	2020	2019
KWh energia elettrica	0,0036	0,0036	0,0036
Mc gas naturale per riscaldamento	0,034287	0,034288	0,034290
T gasolio per riscaldamento	42,88	42,88	42,88
T gasolio per flotta auto aziendale	42,78	42,78	42,78
T benzina per flotta auto aziendale	42,82	42,82	42,82

## GRI 305-1

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)	2021	2020	2019
a. Emissioni dirette di GHG (Scope 1) in tCO <sub>2</sub> equivalenti	7.459,21	11.611,85	12.828,82
c. Emissioni di CO <sub>2</sub> di origine biogenica in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti	-	-	-

La metodologia di calcolo segue le indicazioni fornite dalle Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standard GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale dell'ABI Lab (Versione 17/12/2021). L'informativa 305.1 considera le emissioni dirette (scope 1) in tCO<sub>2</sub> eq. dei seguenti gas serra: CO<sub>2</sub>; CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O.

Le emissioni dirette sono calcolate in base ai consumi diretti derivanti l'impiego di: gas naturale non compensato, gasolio e auto aziendali (uso strumentale e per il 70% uso promiscuo).



## GRI 305-2

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)	2021	2020	2019
a. Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) lorde location-based in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti	30.936,04*	33.903,35	39.594,32
b. Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) lorde market-based in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalente	0,00	0,00	0,00

La metodologia di calcolo segue le indicazioni fornite dalle Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standard GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale dell'ABI Lab (Versione 17/12/2021). L'Informativa 305.2 considera le emissioni indirette (scope 2) in tCO<sub>2</sub> eq. dei seguenti gas serra: CO<sub>2</sub>; CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O.

L'informativa 305.2 prevede la rendicontazione delle emissioni Scope2 mediante due metodologie:

- La metodologia Location-Based considera il contributo dei fattori di emissione medi della rete di distribuzione utilizzata dall'organizzazione per i propri consumi di energia elettrica. Nel calcolo dell'indicatore consideriamo il quantitativo di energia elettrica complessivamente acquistato, sia esso rinnovabile sia esso non rinnovabile.
- La metodologia Market-based considera il contributo dei fattori di emissione specifici legati alle forme contrattuali di acquisto adottate dall'organizzazione per i propri consumi di energia elettrica. In questo caso la quantità di energia elettrica coperta dalla garanzia di origine avrà un fattore di emissione pari a 0.

\*A partire dalla DNF 2021, all'interno del calcolo dello Scope 2 non è compresa l'energia autoprodotta.

## GRI 305-3

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)	2021	2020	2019
a. Altre emissioni indirette lorde di GHG (Scope 3) in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti	2.396,57	2.950,42	6.722,07

I coefficienti di conversione utilizzati per l'ottenimento delle Emissioni Scope 3 sono tratti dal Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA 2021).

Le altre emissioni indirette (scope 3) sono calcolate in base ai consumi derivanti l'impiego di: gas naturale non compensato, gasolio per il riscaldamento, auto aziendali (uso strumentale e per il 70% uso promiscuo), auto a noleggio breve termine (NBT), auto proprie per missioni di lavoro, treno, aereo, carta A3 e A4 (carta prodotta da materiale vergine e da contenuti riciclati).

## GRI 305-4

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG	2021	2020	2019
a. tasso di intensità delle emissioni di GHG (tCO <sub>2</sub> eq. /m <sup>2</sup> )	0,00430	0,00631	0,00683
a. tasso di intensità delle emissioni di GHG (tCO <sub>2</sub> eq. /addetto)	0,35464	0,05474	0,58810
<b>b. parametro specifico selezionato per calcolare il tasso:</b>			
m <sup>2</sup> di superficie interna nette	1.736.502,00	1.840.637,00	1.879.123,91
n. dipendenti (disclosure GRI 102-8)	21.033	21.211	21.814

Il tasso di intensità delle emissioni GHG includono le emissioni dirette scope 1 (informativa 305-1).

Non sono stati inserite le emissioni indirette scope 2, poiché il contributo dato dalla metodologia Market Based è pari a 0.

L'informativa 305-4 considera le emissioni dirette (scope 1) in tCO<sub>2</sub> eq. dei seguenti gas serra: CO<sub>2</sub>; CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O.

## 9.1.2 RIFIUTI

L'evoluzione del mercato e della gestione dell'energia consentono nuove implementazioni per la conduzione del patrimonio immobiliare, che integrano funzionalità specifiche della gestione energetica. Oltre al procedere alla progressiva implementazione delle attività già in corso, il Gruppo si propone di valutare **nuovi obiettivi per l'anno 2022**:

- proseguire nella compensazione della CO<sub>2</sub> eq. prodotta dal Gruppo (in ambiti diversi da quello dell'acquisto di energia elettrica), attraverso l'acquisto di crediti VER (Verified Emission Reduction) o altra modalità di carbon offset, in merito all'approvvigionamento di gas naturale per raggiungere gradualmente l'obiettivo del 60% di compensazione entro l'anno 2025;
- ulteriore riduzione dei consumi di gasolio da riscaldamento, dovuti all'implementazione di tecnologie più sostenibili;
- dare continuità all'approvvigionamento di energia elettrica interamente da fonti rinnovabili azzerando le emissioni di CO<sub>2</sub> eq. calcolate con il metodo market based;
- è stato ormai completata nel corso del 2021 l'adozione dell'evoluzione del portfolio management, che ha allineato il Gruppo alle metodologie di acquisto dei settori industriali. Grazie al passaggio al nuovo modello di acquisti, unito alla conoscenza spinta ormai raggiunta sulla propria curva dei consumi, sarà possibile valutare anche l'adozione di Green Corporate Power Purchase Agreements (PPA), per l'approvvigionamento di energia prodotta da fonti rinnovabili tramite contratto bilaterale con un ampio orizzonte temporale.

Il Gruppo Montepaschi tramite un'apposita funzione di Capogruppo provvede al coordinamento e governo di gestione dei rifiuti e dei servizi di pulizia degli ambienti lavorativi, rimanendo in un'ottica di contenimento degli impatti ambientali.

L'attività bancaria contribuisce alla produzione del rifiuto cartaceo e del toner per espletare i servizi previsti; pertanto, per tutte le sedi e filiali è previsto il ritiro massivo con relativa gestione del rifiuto fino allo smaltimento. Il Gruppo provvede alla differenziazione, raccolta e smaltimento dei rifiuti prodotti dalla propria attività (carta, cartone, toner e materiali pericolosi) e in alcuni casi procede con il recupero e riutilizzo dei materiali (toner rigenerati). Questa attività viene svolta mediante aziende specializzate e autorizzate al trattamento di determinati rifiuti. Lo smaltimento avviene appoggiandosi a impianti e discariche autorizzate con relativa produzione di formulari che sono poi archiviati e tenuti presso le strutture che hanno generato il rifiuto.

Con le aziende addette alle pulizie è stato redatto un contratto quadro che prevede per tutto il territorio nazionale la raccolta differenziata dei rifiuti. Il prestatore si impegna, inoltre a mantenere gli standard di certificazione ISO 14001 e, ad utilizzare Prodotti Ecolabel per il servizio di pulizia dei locali.

A partire dal 1° gennaio 2021 sono stati firmati dalla Banca due contratti, Lotto A e Lotto B che contemplano l'intero patrimonio Immobiliare del gruppo Bancario (global Pulizie). I contratti sono corredati da capitolati tecnici specifici atti a gestire tutti i servizi di pulizia ordinaria, straordinaria e dei servizi di raccolta e smaltimento rifiuti speciali non pericolosi. Le aziende fornitrici dei servizi sono chiaramente identificate unitamente ad altri soggetti affidatari, in sub appalto, o titolari consorziati.

GRI 306-3

RIFIUTI PRODOTTI*	2021
PESO TOTALE DEI RIFIUTI PRODOTTI (t)	977,61
PESO PER TIPOLOGIA 1 DI RIFIUTO (carta e cartone) (t)	804,91
PESO PER TIPOLOGIA 2 DI RIFIUTO (misto e indifferenziato) (t)	117,96
PESO PER TIPOLOGIA 3 DI RIFIUTO (legno) (t)	22,32
PESO PER TIPOLOGIA 4 DI RIFIUTO (ferro) (t)	5,46
PESO PER TIPOLOGIA 5 DI RIFIUTO (toner) (t)	16,40
PESO PER TIPOLOGIA 5 DI RIFIUTO (apparecchiature informatiche) (t)**	10,55

\* I dati riportati provengono da estrapolazioni dei report forniti dai trasportatori e dalle società di gestione dei rifiuti, mentre i dati relativi alle apparecchiature informatiche sono stati forniti dal Consorzio Operativo di Gruppo.

\*\* Materiale legato al Centro Elaborazione Dati - CED (Monitor, PC, Stampanti, Lettori, Tastiere, CD, ecc.). Per tutto il resto delle apparecchiature elettroniche legate ai posti di lavoro, non si configura uno smaltimento ma bensì una vendita o una donazione.

GRI 301-1

MATERIALI UTILIZZATI PER PESO E VOLUME	2021	2020	2019
Carta per uso interno (kg)	903.477,00	940.322	1.101.401
Carta per uso esterno (kg)	593.415,93	600.796	824.228
Toner originali (kg)	16.404,00	13.048,06	18.063,34



## 9.2 Note per la raccolta e il calcolo degli indicatori ambientali

### Consumi Energetici

#### GRI 302-1

Il periodo di rendicontazione relativo ai dati sui consumi energetici va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 e per il 2021 il fattore di conversione utilizzato è stato tratto dalle "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" (versione dicembre 2021). Si sottolinea che per quanto riguarda i consumi di gas naturale, è stata effettuata una disclosure della quota di gas compensato attraverso attività di offsetting.

#### SCOPE 1, SCOPE 2, SCOPE 3

#### GRI 305-1 E GRI 305-2

Il perimetro di rendicontazione dei consumi e delle relative emissioni si basa sul concetto di controllo. L'anno di riferimento è il 2019. Per il 2021, il fattore di conversione utilizzato è stato tratto dalle "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" (versione dicembre 2021). I gas inclusi nel calcolo - e specificati all'interno della guida - sono CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O. Inoltre, si specifica che - ai fini del calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente, sono stati utilizzati i fattori di emissione contenuti nel documento ISPRA "Italian Greenhouse Gas Inventory 1990 - 2018 - National Inventory Report 2020", mentre per i Global Warming Potential (GWP) utilizzati per CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O, la fonte è il report dell'IPCC "Climate Change 2013: The Physical Science Basis", secondo quanto indicato da ABI nel documento "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" (versione dicembre 2021).

Si specifica che per le auto ad uso promiscuo il valore equivale al totale litri consumati moltiplicato per il coefficiente di 0,70 (% di utilizzo aziendale delle auto in fringe benefit).

Nel calcolo dello Scope 3 del Gruppo, i coefficienti di conversione utilizzati per l'ottenimento delle Emissioni Scope 3 sono tratti dal Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA 2021).

Le altre emissioni indirette (Scope 3) sono calcolate in base ai consumi derivanti l'impiego di: gas naturale non compensato, gasolio per il riscaldamento, auto aziendali (uso strumentale e per il 70% uso promiscuo), auto a noleggio breve termine (NBT), auto proprie per missioni di lavoro, treno, aereo, carta A3 e A4 (carta prodotta da materiale vergine e da contenuti riciclati).

### Consumi Idrici

Per quanto riguarda le informazioni relative all'impiego di risorse idriche, si è scelto di non rendicontarle in quanto considerate non necessarie al fine di assicurare la comprensione delle attività e degli impatti del Gruppo.

A supporto della valutazione della non materialità, è stata elaborata una stima a partire dai prelievi idrici. La stima segue le linee Guida ABI e ha evidenziato un consumo di circa 27/29mc annui per dipendente. Se consideriamo che i consumi medi annui pro-capite si attestano a 153m<sup>3</sup> (dati ISTAT) possiamo ritenere che la risorsa idrica per il Gruppo non abbia carattere di materialità.



10

**PRINCIPLES  
FOR RESPONSIBLE  
BANKING**

Banca MPS ha aderito ufficialmente ai Principles for Responsible Banking della Financial Initiative dell'UNEP (United Nation Environment Program), nel corso del 2019, diventando una delle 130

banche al mondo "prime firmatarie". Di seguito si riporta l'autovalutazione dei progressi raggiunti rispetto ai PRB.

REQUISITI PER IL REPORTING E PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI/ LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA/ INFORMAZIONI RILEVANTI
 <p><b>Principio 1: Allineamento</b> Allineare la strategia aziendale affinché sia coerente e contribuisca a soddisfare le esigenze degli individui e gli obiettivi della società, così come espresso negli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, nell'Accordo sul clima di Parigi ed altre iniziative rilevanti nazionali e internazionali.</p>		
<p>1.1 <i>Descrizione</i> di alto livello del modello di business della Banca, inclusi i principali segmenti di clientela serviti, la tipologia di prodotti e servizi forniti, i principali settori e tipologia di attività e, se rilevanti, le tecnologie finanziate nelle principali aree geografiche in cui la Banca opera o fornisce prodotti e servizi</p>	<p>Il Gruppo Montepaschi è il gruppo guidato da Banca MPS che opera principalmente in Italia, fornendo prevalentemente servizi tradizionali di banca retail e commerciale. Il Gruppo è attivo anche attraverso le sue società prodotte specializzate in aree di business quali leasing, factoring, corporate finance e investment banking. Il settore assicurativo-previdenziale è coperto da una partnership strategica con AXA, mentre l'attività di asset management si basa sull'offerta di prodotti di investimento di soggetti terzi indipendenti. Il Gruppo coniuga i servizi tradizionali offerti attraverso la rete di filiali e centri specialistici con un innovativo sistema di servizi di self banking e digital banking arricchito dalle competenze della rete dei promotori finanziari Widiba.</p>	<p><b>Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021</b> <b>3. Presentazione del Gruppo</b> <b>3.2 Governance della Sostenibilità</b> <b>3.3 Adesione a programmi nazionali, internazionali e associazioni</b> <b>3.4 Panoramica del Gruppo</b> <b>3.5 Patrimonio Clienti</b> <b>3.6 Canali distributivi</b></p>
<p>1.2 <i>Descrizione</i> di come la Banca sia allineata e/o stia pianificando di allineare la propria strategia per essere coerente e contribuire agli obiettivi della società, così come espressi negli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), nell'accordo di Parigi sul clima e in quelli nazionali e regionali pertinenti.</p>	<p>Il Gruppo si impegna a ricercare il miglior equilibrio fra il raggiungimento degli obiettivi aziendali e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, favorendo l'allineamento con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. La Banca ha inoltre recentemente aderito alla Net-Zero Banking Alliance e si impegna a sostenere la transizione dell'economia verso un modello a basso impatto ambientale. Il Gruppo Montepaschi è da molti anni impegnato attivamente nei confronti delle tematiche ambientali legate allo sviluppo sostenibile, con attenzione sia agli impatti ambientali diretti che a quelli indiretti. Il Gruppo si impegna a supportare i Clienti e le Comunità attraverso la quotidiana attività sui territori e favorendo iniziative specifiche come il supporto a realtà imprenditoriali innovative, l'accessibilità dei servizi offerti, la tutela della sicurezza informatica e lo sviluppo delle nuove opportunità poste dalla finanza sostenibile. Il Gruppo si impegna altresì, nei confronti dei propri dipendenti, in tutti gli ambiti che caratterizzano il percorso di vita in azienda nel rispetto della valorizzazione delle diversità e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Nel febbraio del 2022 la Banca ha ricevuto l'upgrade del rating di Sostenibilità da Standard Ethics, soggetto terzo di caratura internazionale, ottenendo il posizionamento EE, che certifica il buon posizionamento del Gruppo sulle tematiche di Sostenibilità.</p>	<p><b>Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021</b> <b>Lettera agli Stakeholder</b> <b>4.3 Presidio dei rischi ESG e reputazionali</b> <b>5.3 Il contributo del Gruppo MPS per l'Agenda 2030</b> <b>7. La relazione con i Clienti e le Comunità</b> <b>7.1. Sostegno alle Persone e ai territori</b> <b>7.2 Finanza sostenibile</b> <b>7.5. Supporto alla Comunità</b> <b>8. Le politiche per il personale</b> <b>9. L'impegno per l'ambiente</b> <b>Indice dei contenuti GRI:</b> <b>Tabella di correlazione tra gli Standard GRI con i Principles for Responsible Banking in base alle indicazioni fornite dall'UNEP FI.</b></p>



**Principio 2: Impatto e definizione degli obiettivi**

Lavorare per aumentare continuamente gli impatti positivi, riducendo al contempo quelli negativi, gestendo i rischi su Persone e ambiente derivanti dalle nostre attività, prodotti e servizi. Con tale scopo definire e rendere pubblici obiettivi dove si possa avere l'impatto più significativo

2.1 *Analisi di impatto:*  
Dimostrare che la Banca abbia identificato le aree di impatto potenziali più significative, positive e negative, attraverso un'analisi d'impatto che soddisfi i seguenti elementi:  
**a) Ambito:** Includere nell'ambito di analisi le principali aree di attività della Banca, dei prodotti/servizi, nelle principali aree geografiche in cui opera come descritto al punto 1.1.  
**b) Scala di esposizione:** Considerare, nell'identificazione delle aree d'impatto più significative, dove si trova il proprio core business/le principali attività in termini di settori, tecnologie e aree geografiche.  
**c) Contesto e Rilevanza:** Considerare le sfide più rilevanti e le priorità relativamente allo sviluppo sostenibile nei paesi e nelle regioni nelle quali la banca opera.  
**d) Scala di intensità/rilevanza dell'impatto:** Considerare, nell'identificazione delle proprie aree ad impatto, più significativo, la scala e l'intensità/rilevanza dei (potenziali) impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle attività della banca e dalla fornitura di prodotti e servizi.  
(per una accurata analisi, secondo quanto previsto ai punti c) e d), è necessario l'engagement dei propri rilevanti stakeholder)

Il Gruppo svolge ogni anno un'analisi di materialità per confermare o rivedere i temi materiali e i rischi connessi attraverso attività di stakeholder engagement sia interno che esterno.  
Nel 2021, in particolare, il Gruppo ha portato avanti un'analisi per individuare gli impatti positivi e negativi delle attività aziendali e per identificare le aree con gli impatti più significativi, considerato anche il contesto in cui opera.  
Anche in virtù della forte spinta regolamentare delle autorità di vigilanza il Gruppo ha avviato due progetti che presentano dei punti in comune:  
1. Un progetto sull'identificazione dei rischi climatici e ambientali rilevanti per il Gruppo MPS: nel processo di risk identification propedeutico alla definizione del Risk Appetite Statement 2022 ha preso esplicitamente in esame, nell'ambito degli emerging risks, i C&E Risks secondo un'ulteriore prospettiva di analisi, quella dei cosiddetti "canali di trasmissione", secondo cui tali rischi possono impattare sui rischi finanziari "core", come driver trasversali dei fattori di Risk to Capital tradizionali (credito, operativi, reputazionali, di mercato e di liquidità) e riguardino quindi, con diversi livelli di rilevanza e intensità, le categorie di rischio esistenti già trattate nel framework di gestione dei rischi di Gruppo. L'approccio implementato ha portato a identificare in prima battuta come prioritari gli ambiti dei Rischi di Credito (sia per rischio fisico che transizione) ed in seconda battuta, in funzione della materialità presso il Gruppo, i Rischi di Mercato e Liquidità e quelli di Business/Strategici.

2. Un progetto legato all'applicazione e rendicontazione della Tassonomia europea in coerenza con gli obblighi di disclosure. In tale contesto il Gruppo MPS ha utilizzato i template forniti dalla Piattaforma per la Finanza Sostenibile e le relative Linee Guida pubblicate nel mese di dicembre, rendicontando le informazioni richieste a partire da dati puntuali qualora disponibili mentre nel caso di informazioni non disponibili il Gruppo MPS ha definito delle proxy al fine di stimare i dati richiesti. Il Gruppo MPS, al fine di identificare le attività che possono contribuire agli obiettivi di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico, ha classificato le proprie esposizioni sulla base della base del settore economico prevalente della controparte.  
L'analisi è basata sul perimetro di consolidamento prudenziale, in coerenza con la normativa di riferimento, considerando il valore contabile lordo degli attivi in bilancio al 31/12/2021.  
Per quanto attiene invece gli impatti ambientali diretti, il Gruppo Montepaschi continua a perseguire un miglioramento continuo della propria efficienza energetica, focalizzando l'attenzione sulle emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dal consumo di gas naturale (attualmente rappresentanti mediamente il 75% delle emissioni dirette totali del Gruppo).  
La Banca ha intrapreso quindi un percorso di adesione ad iniziative di carbon offset mediante l'acquisto di carbon credit.

Il Gruppo ha un'attenzione di lunga data alle politiche di uguaglianza di genere; è stata una delle prime società bancarie ad assumere dipendenti donne nel 1940 e a fondare la Commissione Pari Opportunità, istituzione composta da rappresentanti aziendali e sindacati con l'obiettivo di approfondire il tema della parità di genere e condividere azioni di miglioramento appropriate.  
Anche per quanto riguarda le politiche di welfare, la Banca ha tradizioni consolidate relativamente ad iniziative volte al tema della conciliazione vita lavoro.

**Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021**  
**4.3 Presidio dei rischi ESG e reputazionali**  
**5. L'analisi di materialità**

**Fornire la conclusione / dichiarazione della banca se ha soddisfatto i requisiti relativi alla Struttura di Governance per l'Attuazione dei Principi**  
Il Gruppo ha identificato due aree tematiche associate alla propria attività e sono in corso di implementazione processi per monitorarli. Nei prossimi anni il Gruppo si concentrerà con maggiore focus sull'analisi di impatto in coerenza con la progressiva integrazione di tali rischi nella definizione della strategia aziendale e nel framework di risk management.

2.2 Definizione dei target

Dimostrare che la Banca abbia definito e resi pubblici almeno due obiettivi specifici, misurabili (qualitativi o quantitativi), raggiungibili, rilevanti e con un orizzonte temporale definito (SMART), che affrontano almeno due delle "aree di impatto più significative" identificate, risultanti dalle attività della Banca e dalla messa a disposizione di prodotti e servizi.

Dimostrare che questi obiettivi siano collegati e conducano ad un maggiore allineamento con gli obiettivi di sviluppo sostenibile di riferimento, gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e quelli di altri accordi internazionali, nazionali o regionali pertinenti. La Banca deve avere individuato un valore di riferimento (in un esercizio determinato) e definito gli obiettivi a partire da tale riferimento.

Dimostrare che la Banca abbia analizzato e riconosciuto i (potenziali) impatti negativi significativi degli obiettivi definiti su altri aspetti relativi agli SDGs / al cambiamento climatico / agli obiettivi della società e individuato azioni pertinenti per mitigarli per quanto possibile, massimizzando l'impatto netto positivo degli obiettivi prefissati.

S.M.A.R.T. TARGET IMPACT AREA CLIMATE CHANGE - ADAPTATION:

Impatti ambientali diretti  
È stato identificato l'obiettivo di raggiungere, gradualmente entro il 2025, la soglia del 60% di compensazione della CO2 emessa a seguito dell'utilizzo del gas naturale. La Banca ha quindi intrapreso un percorso di adesione ad iniziative di carbon offset mediante l'acquisto di carbon credit che si è concretizzato con adesione al progetto denominato VishnuprayagHydro-electric Project (VHEP) by Jaiprakash Power Ventures Ltd. Si tratta di una centrale idroelettrica ad acqua fluente che fornisce energia alla rete elettrica indiana. Poiché l'attività del progetto prevede la generazione di elettricità da fonti rinnovabili di energia, ci sarà una riduzione delle emissioni antropiche di gas serra (GHG) che sarebbero state generate per fornire energia alla rete utilizzando combustibili fossili. Il Gruppo ha compensato emissioni per l'utilizzo di 2 mln di Smc di gas naturale, pari a oltre il 40% del consumo: riportando il dato a livello geografico su scala nazionale, si può affermare che le emissioni di CO2 eq. afferenti alle intere Aree Territoriali "Nord Est" e "Centro e Sardegna" sono state totalmente compensate.

S.M.A.R.T. TARGET IMPACT AREA GENDER EQUALITY:

Il Gruppo Montepaschi ha realizzato un programma triennale dedicato a Diversity & Inclusion (D&I). Due sono gli obiettivi principali:  
 · favorire un clima che legittimi l'espressione delle differenze, con azioni di supporto e valorizzazione delle Persone  
 · diffondere consapevolezza e cultura sui temi della diversità in ottica inclusiva.

Il Gruppo si impegna a raggiungere nel prossimo biennio, entro il 2023, il 35% di donne in ruoli di responsabilità.

Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021

9.1.1 Energia ed emissioni  
4.3 Presidio dei rischi ESG e reputazionali  
8.3 Diversity & Inclusion

Fornire la conclusione / dichiarazione della banca se ha soddisfatto i requisiti relativi all'Analisi d'Impatto. Il Gruppo ha definito obiettivi SMART per le aree ad di impatto significativo selezionate: relativamente all'adattamento ai cambiamenti climatici e all'uguaglianza di genere al fine di soddisfare i requisiti di questa sezione.

2.3 Piani per l'Attuazione e il Monitoraggio degli obiettivi

Dimostrare che la Banca abbia definito azioni e traguardi per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Dimostrare che la Banca abbia introdotto i mezzi per misurare e monitorare i progressi rispetto agli obiettivi prefissati. Le definizioni degli indicatori chiave di performance, qualsiasi modifica in queste definizioni, così come qualsiasi aggiustamento dei valori iniziali di riferimento, debbono essere trasparenti.

Annualmente, all'interno della Dichiarazione Non finanziaria:

- saranno monitorate le aree di impatto individuate poiché incluse tra i temi materiali selezionati dagli stakeholder interni ed esterni;
  - sarà verificato l'avanzamento di entrambi i target.
- Inoltre, per quanto attiene allo Smart Target sulla parità di genere è stato costituito un Comitato composto da tutte le funzioni HR che verifica trimestralmente la percentuale e l'elenco delle candidature in arrivo nelle posizioni di responsabilità.

Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021

4.3 Gestione dei rischi ESG e focus sul climate change  
8.3 Diversity & Inclusion  
9.1.1 Energia ed emissioni

Fornire la conclusione / dichiarazione della banca se ha soddisfatto i requisiti relativi all'Analisi d'Impatto. Il Gruppo soddisfa i requisiti PRB relativi ai Piani per l'attuazione e il monitoraggio degli obiettivi.

2.4 Progressi nell'attuazione degli obiettivi

Per ogni obiettivo separatamente:  
Dimostrare che la Banca abbia implementato le azioni preventivamente definite per raggiungere gli obiettivi prefissati.  
In alternativa spiegare i motivi per cui non sia stato possibile implementare le azioni/sia stato necessario cambiarle e come la Banca stia adattando i suoi piani per raggiungere gli obiettivi.

Rendicontare i progressi conseguiti negli ultimi 12 mesi (18 mesi nella prima rendicontazione dopo essere diventato firmatario) per il raggiungimento di ciascuno degli obiettivi prefissati e l'impatto che i progressi hanno prodotto. (Dove possibile e appropriato, si dovrebbero includere informazioni quantitative)

S.M.A.R.T. TARGET IMPACT AREA CLIMATE CHANGE - ADAPTATION:

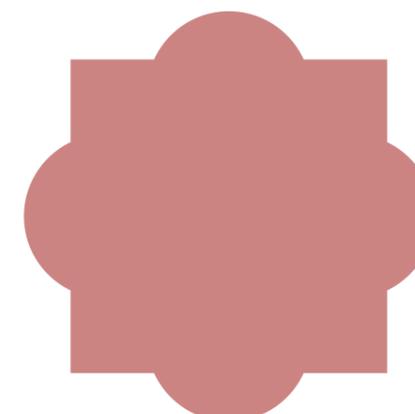
L'obiettivo è raggiungere il 60% di compensazione nel 2025, nel 2021 il Gruppo si attesta al 40% circa di compensazione.

S.M.A.R.T. TARGET IMPACT AREA GENDER EQUALITY:

L'obiettivo da raggiungere è il 35% di donne in ruoli di responsabilità entro il 2023.  
Nel 2021 il Gruppo evidenzia il 31% di donne che ricoprono posizioni di responsabilità e il 51% di presenza femminile in organico.

Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata 2021  
4.3 Presidio dei rischi ESG e reputazionali  
8.3 Diversity & Inclusion  
9.1.1 Energia ed emissioni

Fornire la conclusione / dichiarazione della banca se ha soddisfatto i requisiti relativi all'Analisi d'Impatto. Il monitoraggio dei target e la rendicontazione dei progressi saranno contestuali e ricompresi all'interno della DNF.



**Principio 3: Clienti**  
Lavorare responsabilmente con i nostri Clienti per supportare lo sviluppo di attività economiche sostenibili capaci di creare prosperità condivisa per le generazioni attuali e future.

<p>3.1 Fornire una panoramica delle politiche e delle pratiche commerciali che la Banca ha e / o intende mettere in atto per promuovere relazioni responsabili con i propri Clienti. Questa dovrebbe includere informazioni di alto livello su tutti i programmi e le azioni attuate (e / o pianificate), la loro portata e, ove possibile, i relativi risultati.</p>	<p>Nel perseguire un piano di sviluppo sostenibile, il Gruppo si impegna a supportare le attività locali instaurando un dialogo con i propri Clienti e con le Comunità. L'analisi dei territori in cui opera la Banca ha consentito di valorizzare le proprie caratteristiche attraverso specifici prodotti volti a sostenere le economie locali. La fitta rete del Gruppo, fungendo da punto di riferimento per le piccole imprese locali, consente un attento ascolto delle esigenze dei Clienti. Nel corso del 2021 le attività di supporto rivolte alle Comunità sono state ancora fortemente influenzate dalla pandemia. Il Gruppo si è quindi concentrato su attività di supporto a famiglie ed imprese sostenendo chi ha affrontato difficoltà economiche e finanziarie a seguito dell'emergenza COVID-19 con informazioni, iniziative e servizi dedicati. Una cultura del rischio e della legalità è diffusa a tutti i livelli della struttura organizzativa, e in tal senso l'adozione del Modello Organizzativo 231, della Politica Anticorruzione e di un sistema di whistleblowing interno sono validi strumenti di sensibilizzazione per prevenire casi di corruzione.</p>	<p><b>Dichiarazione Non finanziaria Consolidata 2021</b> <b>6. Diritti umani e contrasto alla corruzione</b> <b>7. La relazione con i Clienti e le Comunità.</b></p>
<p>3.2 Descrivere come la Banca collabori e / o abbia in programma di collaborare con i propri Clienti per supportare lo sviluppo di pratiche e di attività economiche sostenibili. Occorre includere informazioni sulle azioni pianificate / attuate, sui prodotti e servizi sviluppati e, ove possibile, sugli impatti ottenuti.</p>	<p>Le principali attività volte a supporto dello sviluppo sostenibile in corso nel Gruppo sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'arricchimento della propria offerta commerciale selezionando prodotti e strumenti finanziari di investimento che aderiscono realmente a criteri di Sostenibilità, evitando l'inserimento di prodotti e strumenti finanziari che possono pretendere di perseguire obiettivi di Sostenibilità ma non lo fanno nella sostanza (greenwashing);</li> <li>- significativi risultati sono stati raggiunti in termini di politiche creditizie con l'avvio di progetti di analisi di portafoglio come base per incorporare criteri ESG nelle procedure di concessione e gestione del credito, facendo leva anche sull'esperienza di MPS Capital Services;</li> <li>- l'integrazione dei criteri ESG nella definizione delle politiche creditizie permetterà di individuare e offrire soluzioni di finanziamento differenziate;</li> <li>- nei mesi di novembre e dicembre 2021 Banca MPS, in collaborazione con J.P. Morgan Asset Management e il quotidiano italiano Corriere della Sera, hanno organizzato "Viaggio nell'Italia del Pnrr e della transizione", un roadshow attraverso le varie regioni d'Italia dedicato alle medie, piccole e micro imprese per spiegare i contenuti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in cui gli investimenti ESG sono particolarmente importanti.</li> </ul>	<p><b>Dichiarazione Non finanziaria Consolidata 2021</b> <b>7.1. Sostegno alle Persone e ai territori</b> <b>7.2 Finanza Sostenibile</b></p> <p><b>Informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari - Banca MPS (gruppomps.it)</b></p>

**Principio 4: Stakeholders**  
Consultare, coinvolgere e collaborare in modo proattivo e responsabile con i diversi Stakeholder per raggiungere gli obiettivi per la società

<p>4.1 Descrivere quali Stakeholder (o gruppi / tipi di Stakeholder) la Banca ha consultato, coinvolto o con cui ha collaborato allo scopo di implementare questi Principi e migliorare gli impatti generati. Occorre includere una panoramica di alto livello di come la Banca abbia identificato gli Stakeholder rilevanti e quali problemi sono stati affrontati e i risultati raggiunti.</p>	<p>Grazie alle attività di ascolto e condivisione condotte con il management e il personale, sono stati identificati i seguenti stakeholder rilevanti per il Gruppo: Clienti, azionisti, dipendenti, istituzioni, associazioni di categoria, accademici, fornitori, analisti, investitori e rappresentanti dei media.</p> <p>Per la matrice di materialità 2021 si è proceduto con la revisione della prioritizzazione dei temi materiali della matrice 2020, risultato di un ampio processo di stakeholder engagement.</p> <p>Nel 2020 è stata svolta un'ampia consultazione dei nostri stakeholder (includendo i dipendenti) per aggiornare le tematiche ritenute rilevanti (Matrice di Materialità). È stato quindi sottoposto agli stakeholder un questionario al fine di individuare la loro percezione sulla rilevanza di ciascun tema, intesa come l'importanza degli impatti - positivi o negativi - che il Gruppo può generare sull'economia, l'ambiente e/o la società, e sull'efficacia dei presidi individuati dal Gruppo.</p>	<p><b>Dichiarazione Non finanziaria Consolidata 2021</b> <b>5.1 Mappatura degli Stakeholder e metodologia per l'analisi di materialità</b></p>
--	--	--

**Principio 5: Governance & Culture**  
Attuare gli impegni attraverso una governance efficace e una cultura della responsabilità bancaria

<p>5.1 Descrivere le strutture di governance, le politiche e le procedure pertinenti che la Banca ha in atto / intende mettere in atto per gestire gli impatti positivi e negativi (potenziali) significativi e supportare l'efficace attuazione dei Principi.</p>	<p>Il Consiglio di Amministrazione segue con attenzione i temi di Sostenibilità, sempre più strategicamente rilevanti con l'obiettivo di definire una strategia aziendale integrata che possa perseguire non solo finalità patrimoniali, economiche e finanziarie, ma anche umane, sociali, relazionali e ambientali.</p> <p>Il Comitato Rischi e Sostenibilità supporta il Consiglio di Amministrazione nella fase istruttoria con funzioni consultive e investigative relativamente a valutazioni e decisioni sulla Sostenibilità.</p> <p>Nel corso del 2021 il Cda ha inoltre precisato la Governance della Sostenibilità, rimarcandone la natura strategica per il Gruppo e assegnandone la responsabilità al CFO.</p> <p>Vista l'importanza strategica è stato definito un apposito Staff, lo "Staff Sostenibilità e ESG", a diretto riporto del Chief, con lo specifico compito di definire e presidiare la strategia della Sostenibilità, gestire le questioni relative e coordinare la redazione della Dichiarazione Non Finanziaria.</p> <p>Il CdA ha deciso inoltre di istituire una <b>sessione ESG e Sostenibilità del Comitato Direttivo</b> per promuovere e gestire la strategia sui temi di sostenibilità, in coerenza con quanto definito dal Piano Industriale e dal Piano di Sostenibilità.</p>	<p><b>Dichiarazione Non finanziaria Consolidata 2021</b> <b>3.2 Governance della Sostenibilità</b></p>
<p>5.2 Descrivere le iniziative e le misure che la Banca ha implementato o intende implementare per promuovere una cultura di attività bancaria responsabile per i dipendenti. Occorre includere, tra l'altro, una panoramica di alto livello sul rafforzamento delle competenze in azienda, attenzione al valore dell'inclusione nelle politiche di remunerazione, un'attenta gestione delle performance, così come di una comunicazione della leadership.</p>	<p>Il Gruppo Montepaschi pone grande attenzione nei confronti di tutte le proprie Persone in tutti gli ambiti che caratterizzano il percorso di vita in azienda nel rispetto della valorizzazione delle diversità e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.</p>	<p><b>Dichiarazione Non finanziaria Consolidata 2021</b> <b>8. Le politiche per il personale</b> <b>8.1 Tutela delle risorse umane</b> <b>8.2 Sviluppo delle risorse umane</b> <b>8.3 Diversity &amp; Inclusion</b></p>
<p>5.3 Struttura di governance per l'Attuazione dei Principi. Dimostrare che la Banca disponga di una struttura di governance per l'attuazione del PRB, chiamata a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>definire gli obiettivi e le azioni per raggiungere gli obiettivi prefissati</li> <li>attuare azioni correttive in caso di mancato raggiungimento di target o obiettivi o di rilevamento di impatti negativi imprevisti.</li> </ol>	<p>Come indicato precedentemente tutte le tematiche legate alla Sostenibilità, in cui rientrano gli impegni sottoscritti con i PRB, sono presidiati dallo Staff Sostenibilità ESG, che riferisce sia all'interno della Sessione ESG del Comitato direttivo che successivamente in Comitato Rischi e Sostenibilità e infine in Consiglio di Amministrazione.</p>	<p><b>Dichiarazione Non finanziaria Consolidata 2021</b> <b>3.2 Governance della Sostenibilità</b></p>
<p><b>Fornire la conclusione / dichiarazione della banca se ha soddisfatto i requisiti relativi alla Struttura di Governance per l'Attuazione dei Principi.</b> <b>Il Gruppo dispone di un modello di governance ben strutturato volto ad attuare iniziative e misure finalizzate a favorire l'impegno verso attività di business sostenibili e responsabili.</b></p>		



**Principio 6: Trasparenza e rendicontazione**

Rivedere periodicamente l'attuazione individuale e collettiva di questi Principi, garantendo trasparenza e responsabilità sugli impatti positivi e negativi generati e sul contributo agli obiettivi della società.

6.1 Progressi nell'attuazione dei principi

Dimostrare che la Banca abbia compiuto progressi nell'attuazione dei 6 Principi negli ultimi 12 mesi (18 mesi nel caso della prima rendicontazione dopo essere diventata una firmataria) oltre alla definizione e attuazione di obiettivi in almeno due aree (vedere 2.1-2.4)

Dimostrare che la Banca abbia preso in considerazione la best practice locali/ internazionali esistenti o più recenti per l'attuazione dei 6 Principles for Responsible Banking. Dimostrare che su tale base la Banca abbia definito le priorità e gli obiettivi per allinearsi alle best practices.

Dimostrare che la Banca abbia implementato / stia lavorando per implementare cambiamenti nelle procedure correnti per rispondere ed essere in linea con le best practice locali / internazionali esistenti e più recenti ed abbia compiuto progressi nell'attuazione di questi Principi.

Sosteniamo il Global Compact delle Nazioni Unite e i suoi 10 principi dal 2002 e siamo stati tra i primi a firmare i Principles for Responsible Banking dell'UNEP FI nel 2019. Nel perseguire i nostri impegni, abbiamo preso parte a tavole rotonde internazionali con oltre 180 banche firmatarie per definire standard e benchmark comuni. Nuovi strumenti sono stati messi insieme per migliorare il potenziale del settore bancario e finanziario nel guidare scelte informate al fine di facilitare gli ingenti investimenti necessari per raggiungere i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Secondo le norme dell'UE sull'informativa sulla Sostenibilità nel settore dei servizi finanziari e il regolamento sulla tassonomia, la Banca tiene conto dei fattori di Sostenibilità nel proprio processo di investimento. Per l'analisi del proprio catalogo prodotti, la Banca utilizza le informazioni fornite dalle società di cui colloca i prodotti e gli strumenti finanziari, le informazioni messe a disposizione da società esterne specializzate nell'analisi di prodotti e strumenti finanziari (info-provider), nonché eventuali certificazioni ottenute da singoli prodotti o strumenti finanziari.

Il Gruppo inoltre redige annualmente la Dichiarazione non Finanziaria Consolidata redatta in conformità ai GRI Standards e alle leggi italiane ed Europee in materia di informazioni sulla Sostenibilità.

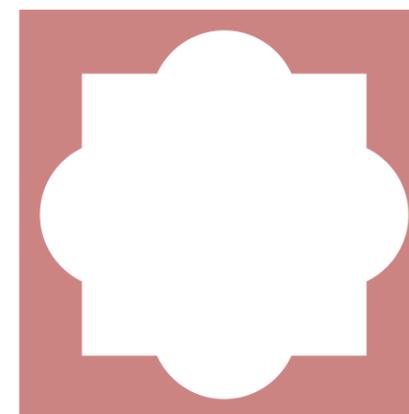
Il Gruppo ha infine aderito alla Net Zero Bank Alliance per rafforzare gli impegni già sottoscritti con i PRB e contribuire attivamente alla riduzione delle proprie emissioni indirette e agevolare i propri Clienti verso una transizione sostenibile.

**Dichiarazione Non finanziaria Consolidata 2021**  
**Lettera agli stakeholder**  
**3.3 Adesione a programmi nazionali, internazionali e associazioni**  
**5.3 Il contributo del Gruppo MPS per l'Agenda 2030**

**Informativa sulla Sostenibilità nel settore dei servizi finanziari**

Fornire la conclusione / dichiarazione della banca se ha soddisfatto i requisiti relativi alla Struttura di Governance per l'Attuazione dei Principi.

Attraverso la Dichiarazione Non Finanziaria annuale il Gruppo rendiconta su tutti gli impegni relativi all'avanzamento nell'attuazione dei Principi per un'attività bancaria responsabile. Siamo coinvolti in iniziative e gruppi di lavoro su tematiche di banca responsabile a livello nazionale e internazionale.



11

**INDICE  
DEI CONTENUTI GRI**

GRI 102-55

Nella tabella sottostante è stata inserita la correlazione tra gli Standard GRI con i Principles for Responsible Banking in base alle indicazioni fornite dall'UNEP FI e agli SDGs così come suggerito dall'SDGs Compass.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>					
<b>GRI 102: Informativa generale (versione 2016)</b>	<b>PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>				
	102-1 Nome dell'organizzazione	Pag. 14			1
	102-2 Attività, marchi, prodotti e servizi	Pag. 14			1
	102-3 Luogo della sede principale	Pag. 14			1
	102-4 Luogo delle attività	Pag. 14			1
	102-5 Proprietà e forma giuridica	Pag. 14			
	102-6 Mercati serviti	Pag. 34-36			1
	102-7 Dimensione dell'organizzazione	Pagg. 30, 31, 33-35, 145			1
	102-8 Informazioni su dipendenti e gli altri lavoratori	Pagg. 145, 146	Il Gruppo non rendiconta i dati per dipendenti suddivisi per area geografica.	5-8-10	
	102-9 Catena di fornitura	Pagg. 87-89		8-12	
	102-10 Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Pagg. 9-10, 87-89		8-12	
	102-11 Principio di precauzione	Pagg. 43-57			
	102-12 Iniziative esterne	Pag. 27		16-17	
	102-13 Adesione ad associazioni	Pag. 27		17	
<b>Strategia</b>					
	102-14 Dichiarazione di un alto dirigente	Pagg. 4, 5			1
<b>Etica e integrità</b>					
	102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento	Pagg. 71-76		16	5
<b>Governance</b>					
	102-18 Struttura della governance	Pagg. 15-20			5
	102-19 Delega dell'autorità	Pagg. 24, 25			5
	102-21 Consultazione degli stakeholder su temi economici, ambientali, e sociali	Pagg. 60, 61		16	
	102-22 Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	Pagg. 15-20		5-16	5
	102-23 Presidente del massimo organo di governo	Pag. 19		16	



GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
	102-24 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 17		16	
	102-26 Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori, e strategie	Pag. 24			5
	102-28 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Pag. 21			
	102-29 Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	Pagg. 24, 25		16	
	102-30 Efficacia dei processi di gestione del rischio	Pagg. 45, 46			
	102-32 Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	Pag. 24			
	102-35 Politiche retributive	Pagg. 159, 160		5-8-10	5
	102-36 Processo per determinare la retribuzione	Pag. 159		5-8-10	
	102-37 Coinvolgimento degli stakeholder nella retribuzione	Pag. 160		16	
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>					
	102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder	Pag. 60			4
	102-41 Accordi di contrattazione collettiva	Pag. 161		3-5-8-10	4
	102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder	Pagg. 60, 61			4
	102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 61			4
	102-44 Temi e criticità chiave sollevati	Pag. 63			4
<b>Pratiche di rendicontazione</b>					
	102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Pagg. 9, 10, 11			
	102-46 Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	Pagg. 60-63			
	102-47 Elenco dei temi materiali	Pag. 63			
	102-48 Revisione delle informazioni	Pag. 187			
	102-49 Modifiche della rendicontazione	Pag. 8			
	102-50 Periodo di rendicontazione	Pag. 8			
	102-51 Data del report più recente		La Dichiarazione Non Finanziaria 2020 è stata pubblicata nel 2021.		
	102-53 Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	Pag. 8			
	102-54 Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	Pag. 8			
	102-55 Indice dei contenuti GRI	Pagg. 198-205			
	102-56 Assurance esterna	Pagg. 8, 210			



GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
<b>TEMI MATERIALI</b>					
<b>Integrità nella condotta aziendale e lotta alla corruzione</b>					
Informative specifiche GRI: Anticorruzione					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 70-86			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 78, 79, 88			
<b>GRI 205: Anticorruzione (versione 2016)</b>	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pagg. 78, 79, 88		16	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Pag. 79		16	
Informative specifiche GRI: Imposte					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 85, 86			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 86			
<b>GRI 207: Imposte (versione 2019)</b>	207-1 Approccio alla fiscalità	Pag. 85		16	
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Pag. 85		16	
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Pag. 85		16	
	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	Pag. 86		16	
<b>Digitalizzazione e sicurezza informatica</b>					
Informative specifiche GRI: Privacy dei Clienti					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 121-128			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 128			
<b>GRI 418: Privacy dei Clienti (versione 2016)</b>	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei Clienti e perdita di dati dei Clienti	Pag. 128		16	
<b>Qualità nella relazione con il Cliente</b>					
Informative specifiche GRI: Marketing ed etichettatura					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 117-119			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 118			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
<b>GRI 417: Marketing ed etichettatura (versione 2016)</b>	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Pag. 118		16	
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Pag. 118		16	
<b>Informative specifiche GRI: Comunità Locali</b>					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 119, 120, 129-139			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 119, 120, 129-139			
<b>Indicatori Specifici di Settore - G4</b>	FS14: Iniziative per migliorare l'accesso ai servizi finanziari per le Persone svantaggiate	Pagg. 119, 120, 129-139		8-9-10	
<b>Sostegno alle Persone e ai territori</b>					
Informative specifiche GRI: Portafoglio prodotti					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 92-101			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 92-105			
<b>Indicatori Specifici di Settore - G4</b>	FS1: Politiche con specifiche componenti ambientali e sociali applicate alle linee di business	Pagg. 92-105		3-8-9-10-13	
<b>Indicatori Specifici di Settore - G4</b>	FS7: Valore monetario di prodotti e servizi finalizzati alla creazione di beneficio sociale per ciascuna linea di business e scopo	Pagg. 93, 94, 99, 103		1-8-9-10	
<b>Tutela delle risorse umane</b>					
Informative specifiche GRI: Occupazione					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 144-149			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 146-148			
<b>GRI 401: Occupazione (versione 2016)</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Pagg. 146, 147	Il Gruppo non rendiconta i dati per dipendenti suddivisi per area geografica.	5-8-10	
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Pag. 147		3-5-8-10	
	401-3 Congedo parentale	Pag. 148		5-8-10	
Informative specifiche GRI: Relazioni tra lavoratori e management					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 142-149			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 142-149			



GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
<b>GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management (versione 2016)</b>	<b>402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi</b>	Pag. 144		8-10	
Informative specifiche GRI: Salute e sicurezza sul lavoro					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 142, 143, 149-156			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 142, 143, 150-155			
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (versione 2018)</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pagg. 150, 151		8	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pagg. 151, 152		3-8	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Pagg. 152-154		3-8	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 154		3-8	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pagg. 155, 156		3-8	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pagg. 142, 143, 150-153		3-8	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 155		3-8	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag. 156	Parte dell'informativa non è disponibile, in quanto il dato relativo ai lavoratori non dipendenti non è monitorato, data l'assenza di obbligo di raccogliere tale informazione in ottemperanza alla normativa vigente.	3-8	
<b>Sviluppo delle risorse umane</b>					
Informative specifiche GRI: Formazione e istruzione					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 162-168			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 164-166, 168			
<b>GRI 404: Formazione e istruzione (versione 2016)</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 168		4-8	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Pagg. 164-166		4-8	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag. 168		4-8-10	

GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
<b>Diversity</b>					
Informative specifiche GRI: Diversità e pari opportunità					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 169-176			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 171-173			
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità (versione 2016)</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pagg. 22, 171-173		5-8-10	
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 173		5-8	
<b>Impatti ambientali diretti</b>					
Informative specifiche GRI: Materiali					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 185-186			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 186			
<b>GRI 301: Materiali (versione 2016)</b>	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Pag. 186	Non è disponibile l'informativa per distinguere i materiali rinnovabili e non rinnovabili utilizzati	12	
Informative specifiche GRI: Energia					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 176-185			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 179, 181-183			
<b>GRI 302: Energia (versione 2016)</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pagg. 181-183		7-12-13	
	302-3 Intensità energetica	Pag. 179		7-11-12	
Informative specifiche GRI: Emissioni					
<b>GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)</b>	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 176-185			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 183, 184			
<b>GRI 305: Emissioni (versione 2016)</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 183		11-12-13	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 184		11-12-13	
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Pag. 184		11-12-13	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Pag. 184		11-12-13	



GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
Informative specifiche GRI: Rifiuti					
GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 185, 186			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 185, 186			
GRI 306: Rifiuti (versione 2020)	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 185			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 185			
	306-3 Rifiuti prodotti	Pag. 186	I dati nel formato richiesto dal nuovo Standard di rendicontazione (rivisto nel 2020 dalla Global Reporting Initiative) sono rappresentabili dal 2021.	11-12-13	
<b>Finanza sostenibile</b>					
Informative specifiche: Portafoglio prodotti					
GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 106-116			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 106-116			
Indicatori Specifici di Settore - G4	FS8: Valore monetario di prodotti e servizi finalizzati alla creazione di beneficio ambientale per ciascuna linea di business e scopo	Pagg. 115, 116		3-8-9	
<b>Supporto alla comunità</b>					
Informative specifiche GRI: Performance economiche					
GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 37-39, 129-139			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pagg. 38, 39			
GRI 201: Performance economiche (versione 2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Pagg. 38, 39		8	
Informative specifiche GRI: Marketing ed etichettatura					
GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 117-119			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 118			
Indicatori Specifici di Settore - G4	FS16: Iniziative per rafforzare l'alfabetizzazione finanziaria per tipologia di beneficiario	Pagg. 137-139		4-8-9	

GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONI	SDGs	PRB
<b>Gestione responsabile della catena di fornitura</b>					
Informative specifiche GRI: Valutazione ambientale dei fornitori					
GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 87-89			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 89			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (versione 2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 89		8-12-16	
Informative specifiche GRI: Salute e sicurezza sul lavoro					
GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 87-89			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 89			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (versione 2016)	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 88		3-8	
Informative specifiche GRI: Valutazione sociale dei fornitori					
GRI 103: Modalità di gestione (versione 2016)	103-1, Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	Pag. 63			
	103-2 L'approccio gestionale e le sue componenti	Pagg. 87-89			
	103-3 Valutazione dell'approccio gestionale	Pag. 89			
GRI 414: Valutazione ambientale dei fornitori (versione 2016)	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Pag. 89		8-12-16	



## ATTESTAZIONI

### Attività di vigilanza del Collegio sindacale sulle informazioni di carattere non finanziario (D. lgs. n. 254/16)

Il Collegio sindacale, preso atto di quanto disposto dal D.lgs. 254/2016, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE, inerente alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e dal Regolamento di attuazione emesso dalla Consob con delibera del 18 Gennaio 2018 n. 20267, ha vigilato, nell'esercizio della propria funzione, sull'osservanza delle disposizioni ivi contenute in ordine alla redazione della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito DNF o Dichiarazione), formulata con una metodologia autonoma di rendicontazione così come previsto dalla suddetta normativa di riferimento.

La DNF, con periodo di riferimento 1° Gennaio - 31 Dicembre 2021, riporta a fini comparativi i dati relativi a due esercizi precedenti, come previsto dal citato D. lgs. n. 254/16, per consentire la comprensione più estesa dell'andamento delle attività del Gruppo. La Dichiarazione prevede un perimetro di rendicontazione significativo, in quanto corrisponde, salvo diversamente specificato, al perimetro di consolidamento adottato ai fini della redazione del Bilancio Consolidato (vengono escluse infatti solo realtà non significative in termini dimensionali e non rappresentative delle *performance* di sostenibilità del Gruppo).

La DNF rendiconta i temi ritenuti rilevanti, come descritti nella matrice di materialità aggiornata nel corso dell'anno 2021 e approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 17 Dicembre 2021, sulla base dei *Sustainability Reporting Standards* adottati dalla *Global Reporting Initiative* (GRI), principali standard di riferimento accettati a livello globale per la rendicontazione della *performance* di sostenibilità di un'impresa, pubblicati a partire dal 2016 dalla Global Sustainability Standards Board. Il processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, in linea con i requisiti di indipendenza e imparzialità previsti dai principali *standard* di riferimento in materia di sostenibilità, è stato svolto da una società terza specializzata sui temi di sostenibilità. Nel corso del processo di *reporting* dell'esercizio 2021 sono state riviste le modalità di calcolo di alcuni indicatori GRI, quali quelli inerenti lo "Sviluppo delle risorse umane" e "Diversity & Inclusion".

Il Collegio sindacale ha preso atto che il documento della DNF risponde anche a quanto indicato nel Public Statement di ESMA del 29.10.21, riportato da Consob nella *newsletter* n. 39 dell'8 Novembre 2021, sulle aree tematiche di particolare importanza ai fini della redazione del Bilancio 2021 delle Società quotate dello Spazio economico europeo, quale la Banca MPS. In particolare:

- Linee Guida BCE sui rischi climatici e ambientali, quali (i) descrizione della Governance della Sostenibilità e ruolo CdA; (ii) gestione dei rischi – descrizione processo di identificazione, valutazione e gestione dei rischi climatici/ambientali; (iii) metriche utilizzate per la valutazione dei rischi e descrizione degli obiettivi;
- Art. 8 Reg. sulla Tassonomia UE, quale percentuale delle attività economiche ammissibili e relativa metodologia di identificazione che, seppur in vigore dal 1° Gennaio 2022, è stata già adottata nella rendicontazione 2021;
- Raccomandazioni ESMA per la rendicontazione 2021: impatti Covid; gestione dei rischi climatici/ambientali; percentuale delle attività economiche ammissibili.

Il Collegio sindacale riconosce il percorso intrapreso dal Gruppo e finalizzato a una maggiore integrazione di diverse tematiche legate alla sostenibilità nelle strategie aziendali del Gruppo, con iniziative di supporto all'economia reale basate sia sul credito sostenibile, attraverso una progressiva strutturazione di politiche e prodotti in grado di favorire la transizione delle imprese verso modelli di sviluppo sostenibili, sia sull'offerta di servizi di investimento ESG, che promuova caratteristiche ambientali, sociali e obiettivi sostenibili. Nel 2021, la raccolta netta di Fondi e Sicav evidenziata dal Gruppo è prevalentemente riconducibile a prodotti "ESG-compliant" sulla base del regolamento sull'informativa di Sostenibilità dei servizi finanziari (SFDR).

Al fine di rafforzare ulteriormente la Governance delle tematiche relative alla Sostenibilità, oltre ai presidi già esistenti e dedicati, quali per esempio il consolidato Comitato endoconsiliare Rischi e Sostenibilità, all'interno del Comitato Direttivo sono state designate specifiche sessioni ESG e Sostenibilità con responsabilità di garantire una guida strategica e trasversale, supportando una coerente ed efficace implementazione di tutte le iniziative del Gruppo in tema ESG. È stato inoltre creato un nuovo Staff Sostenibilità e ESG a diretto riporto del CFO, che (i) propone gli obiettivi di Sostenibilità; (ii) valuta la coerenza delle iniziative progettuali del Gruppo in tema ESG e (iii) coordina e monitora il Piano di Sostenibilità.

Nel mese di Febbraio 2022, il rafforzamento della *governance* ha portato, tra le altre cose, alla decisione di Standard Ethics LTD di alzare il *corporate rating* di Banca MPS portandolo a "EE" ("Strong") dal precedente "EE-" ("Adequate") e con un *long term expected rating* EE+. Sono stati valutati positivamente sia il percorso

di rafforzamento del governo societario, con il raggiungimento della parità di genere nel Board e della *governance* della Sostenibilità, sia i miglioramenti nell'integrazione dei rischi ESG nella gestione della Banca.

Il Collegio sindacale ha altresì preso atto che il Gruppo Montepaschi, sul tema dei rischi climatici e ambientali, ha avviato nel corso del 2021 un programma pluriennale di attività finalizzato alla (i) progressiva integrazione nei rischi tradizionali e nel *framework* di Risk management; (ii) all'evoluzione del *business model* in chiave di finanziamento della transizione sostenibile delle aziende appartenenti a filiere chiave; (iii) alla definizione di strategie e *policies* ESG, coerenti con i valori distintivi del Gruppo. Tale programma, che risponde anche a una richiesta di BCE fatta a inizio 2021 di effettuare un'autovalutazione e di redigere un piano di adeguamento per assicurare la progressiva conformità rispetto alla gestione dei rischi climatici, è stato inviato all'Authority a Maggio 2021 ed è in corso una sua integrazione anche alla luce dei *feedback* nel frattempo ricevuti dal Regolatore.

Nel mese di Gennaio 2022, quale contributo al tema della Sostenibilità ambientale, il Gruppo Montepaschi ha aderito alla Net-Zero Banking Alliance, un'alleanza internazionale, promossa dalle Nazioni Unite, che ha la finalità di accelerare la transizione sostenibile dell'economia reale all'obiettivo di emissioni zero (*net-zero*) entro il 2050. Tale coalizione, cui aderiscono n. 103 banche, riconosce il ruolo chiave delle istituzioni finanziarie nel sostenere la transizione globale dell'economia reale verso l'obiettivo comune, includendo sia le emissioni proprie (consumi energetici) che quelle finanziate.

Il Collegio sindacale ha inoltre incontrato, in apposita sessione di lavoro, la Funzione preposta alla redazione della DNF, esaminando congiuntamente la documentazione resa disponibile integrata dalle risultanze dei controlli di conformità affidati, su richiesta di questo stesso Organo, alla Funzione Compliance. Nel complesso tale verifica ha consentito di esprimere un giudizio "Conforme", in quanto la Dichiarazione risulta in linea con i requisiti previsti per la sua redazione dal D. lgs. 30 Dicembre 2016 n. 254, dalla Delibera Consob n. 20267 del 18 Gennaio 2018, dal Regolamento 2020/852/UE, dal Regolamento Delegato 2021/2139 /UE e dal Regolamento Delegato 2021/2178 /UE.

Il documento della DNF è stato sottoposto a revisione limitata (*limited assurance*) da parte della Società di revisione PricewaterhouseCoopers Spa secondo i principi indicati dallo standard ISAE 3000 Revised. Le procedure di verifica svolte e i risultati riportati nella "Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3 D.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 del Regolamento Consob 20267", sono stati presentati al Collegio sindacale rispettivamente nel corso delle adunanze del 1° Marzo e del 17 Marzo 2022.

Il Collegio sindacale ha preso altresì atto dalla citata Relazione emessa dalla Società PwC che la DNF del Gruppo, relativa all'esercizio chiuso al 31 Dicembre 2021, sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità con la normativa di riferimento.

Le conclusioni della Società di revisione sulla DNF del Gruppo Monte dei Paschi non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia UE delle attività eco-sostenibili" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

La medesima Società di revisione richiama l'attenzione su quanto descritto dagli Amministratori nel paragrafo "Interconnessioni tra informazioni finanziarie e non finanziarie" della DNF, all'interno del quale gli Amministratori stessi segnalano l'esistenza di una rilevante incertezza che può far sorgere dubbi significativi sulla capacità del Gruppo di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. Gli Amministratori, tenuto conto dello stato delle azioni poste in essere e dopo aver valutato la rilevante incertezza connessa al rafforzamento patrimoniale della Capogruppo Banca Monte dei Paschi di Siena Spa, ritengono che il Gruppo abbia la ragionevole aspettativa di continuare ad operare come un'entità in funzionamento in un futuro prevedibile e, pertanto, hanno redatto il bilancio consolidato e la DNF utilizzando il presupposto della continuità aziendale. Le conclusioni della Società di revisione non sono espresse con rilievi in relazione a tale aspetto.

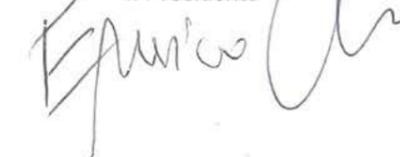
La Società PwC richiama infine l'attenzione su alcuni ambiti di miglioramento del processo, prodromici alla definizione di un articolato sistema di controlli interni, attinenti principalmente ad aspetti gestionali sulla raccolta ed elaborazione di informazioni e dati puntuali, anche di natura ambientale/climatica, presso le controparti presenti nei diversi portafogli del Gruppo.

\* \* \*

Sulla base delle informazioni acquisite, questo Collegio sindacale attesta che, così come previsto dall'art. 3, comma 7 del D. lgs. n. 254/16, nell'ambito dello svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dall'ordinamento, non sono emersi elementi di non conformità e/o di violazione delle relative disposizioni normative. La Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2021 è stata approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 2.3.22.

per IL COLLEGIO SINDACALE

Il Presidente



Roma, 18 Marzo 2022



## BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA SPA

### RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2021



### **Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario** ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*limited assurance engagement*) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Banca Monte dei Paschi SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia UE delle attività eco-sostenibili" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

#### **Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF**

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI-Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 e versioni successive, (di seguito "GRI Standards") indicati nel paragrafo "Nota Metodologica" della DNF, da essi individuato come *standard di rendicontazione*.

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

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

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

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

#### **PricewaterhouseCoopers SpA**

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

[www.pwc.com/it](http://www.pwc.com/it)



### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

### Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Monte dei Paschi;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
  - a. modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 Decreto;
  - b. politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - c. principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);



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

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

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

- a livello di gruppo,
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, Banca Monte dei Paschi SpA, MPS Capital Services e Wise Dialog Bank SpA – Widiba, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Monte dei Paschi relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Monte dei Paschi non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia UE delle attività eco-sostenibili" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.



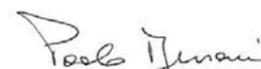
**Richiamo d'informativa**

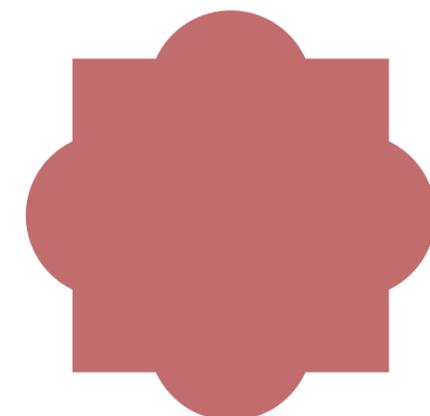
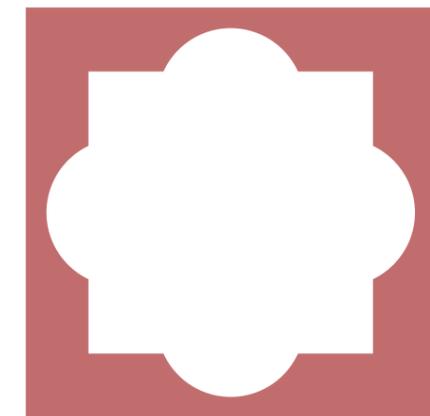
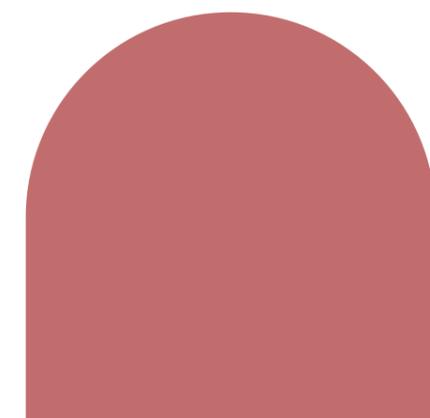
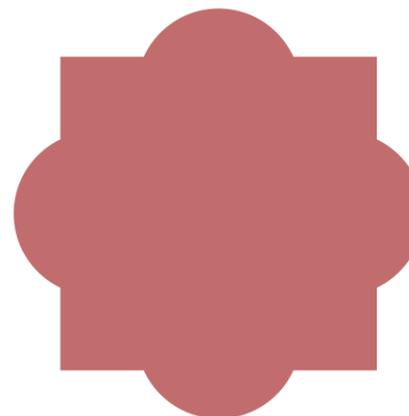
Richiamiamo l'attenzione su quanto descritto dagli Amministratori nel paragrafo "Interconnessioni tra informazioni finanziarie e non finanziarie" della DNF, all'interno del quale gli Amministratori segnalano l'esistenza di una rilevante incertezza che può far sorgere dubbi significativi sulla capacità del Gruppo di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. Gli Amministratori, tenuto conto dello stato delle azioni poste in essere e dopo aver valutato la rilevante incertezza connessa al rafforzamento patrimoniale della Capogruppo Banca Monte del Paschi di Siena SpA, ritengono che il Gruppo abbia la ragionevole aspettativa di continuare ad operare come un'entità in funzionamento in un futuro prevedibile e, pertanto, hanno redatto il bilancio consolidato e la DNF utilizzando il presupposto della continuità aziendale. Le nostre conclusioni non sono espresse con rilievi in relazione a tale aspetto.

Firenze, 18 marzo 2022

PricewaterhouseCoopers SpA

  
Lorenzo Pini Prato  
(Revisore Legale)

  
Paolo Bersani  
(Procuratore)



Alcune immagini riprodotte all'interno sono particolari di opere d'arte dal XV al XIX secolo provenienti dalle collezioni di Banca Monte dei Paschi di Siena.

Elenco delle opere:

- Anonimo senese, *Madonna con il Bambino e quattro angeli musicanti*, tempera su tavola, XV secolo, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Luigi Mussini, *La partita a scacchi*, olio su tela, 1882-1883, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Antonio Ugolini, *Estate*, olio su tela, 1707, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Antonio Ugolini, *Primavera*, olio su tela, 1707, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Antonio Ugolini, *Autunno*, olio su tela, 1707, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Antonio Ugolini, *Inverno*, olio su tela, 1707, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Francesco Morandini, *Presentazione di Cristo al tempio*, olio su tavola, XV secolo, collezione ex Banca Toscana
- Francesco Rustici, *La Prudenza e la Sapienza*, olio su tela, 1620 circa, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Mariotto di Andrea da Volterra, *Mosè fanciullo preferisce il carbone alla corona*, tempera su tavola, 1490-1500, collezione Chigi Saracini
- Pietro di Domenico, *Madonna con il Bambino tra i Santi Giovanni Battista e Girolamo*, tempera su tavola, 1490 circa, collezione Banca Monte dei Paschi di Siena
- Sebastiano Conca, *Miracolo di San Toribio da Lima*, olio su tela, XVIII secolo, collezione Chigi Saracini
- Vincenzo Rustici, *Guarigione del cieco*, tempera su tela, 1580-1600, collezione Chigi Saracini
- Deifobo Burbarini, *Angeli con i simboli delle Virtù cardinali*, olio su tela, 1650-1670, collezione Chigi Saracini

La redazione di questo documento è stata curata dalla Direzione Chief Financial Officer.

Hanno coordinato i lavori Maria Elena Aggravi, Fabrizio Bianchi, Maria Costante, Silvia Machetti, Sabrina Miniati, Stefano Naldini, Federico Pacciani.

I diversi contributi sono stati raccolti dai membri del Gruppo di Lavoro sulla Sostenibilità:

Andrea Amato, Direzione Chief Financial Officer  
Sandra Bartolommei, Direzione Chief Human Capital Officer  
Roberta Bassi, Direzione Chief Human Capital Officer  
Carlotta Bati, Staff Comunicazione  
Sandro Bellini, Consorzio Operativo di Gruppo  
Serena Biserni, Direzione Chief Safety Officer  
Marta Bozzacchi, Staff AD e Regulatory Affairs  
Stefania Canestri, Direzione Chief Risk Officer  
Marco Caracciolo, Direzione Chief Commercial Officer  
Umberto Cerasuolo, Direzione Chief Financial Officer  
Alice Cipparrone, Direzione Chief Financial Officer  
Antonella Cirina, Direzione Chief Human Capital Officer  
Francesco Angelo Curione, Direzione Chief Compliance Executive  
Sandro Di Dio, Direzione Chief Financial Officer  
Annamaria Di Raimo, Direzione Chief Commercial Officer  
Ida Ferrari, Direzione Chief Safety Officer  
Michele Giovani, Direzione Chief Operating Officer  
Herbert Graf, Direzione Chief Audit Executive  
Filippo Grossi, Direzione Chief Financial Officer  
Valentino Ianieri, Staff AD e Regulatory Affairs  
Claudio Indrizzi, Direzione Chief Commercial Officer  
Gabrio Iommi, Direzione Chief Lending Officer  
Luisa Lapucci, Direzione Group General Counsel  
Fabio Losacco, Direzione Chief Commercial Officer  
Alessandra Panti, Direzione Chief Operating Officer  
Natalie Piccolo, Banca Widiba  
Guido Poli, Direzione Chief Lending Officer  
Francesca Sedda, Direzione Chief Human Capital Officer  
Genziana Sigismondi, Direzione Chief Audit Executive  
Raffaella Stirpe, Direzione Chief Operating Officer  
Barbara Tiralongo, Direzione Chief Compliance Executive  
Francesca Vivai, Direzione Chief Commercial Officer  
Claudia Zappa, Direzione Chief Human Capital Officer

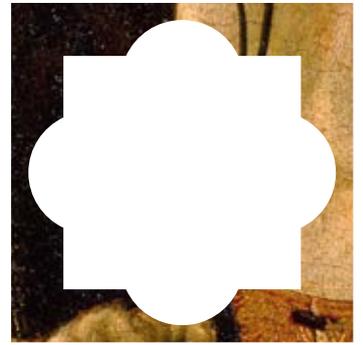
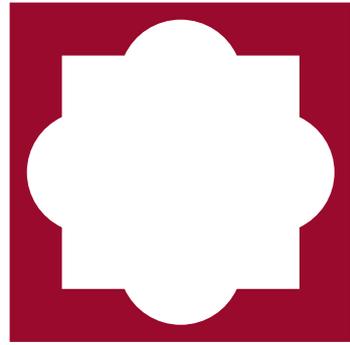
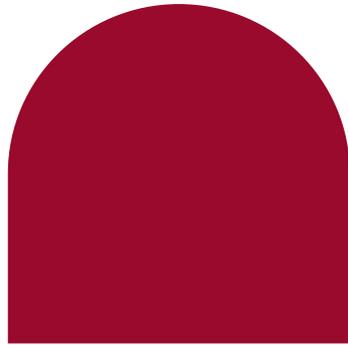
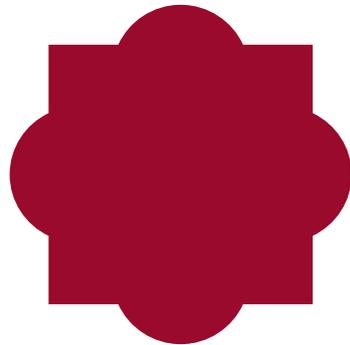
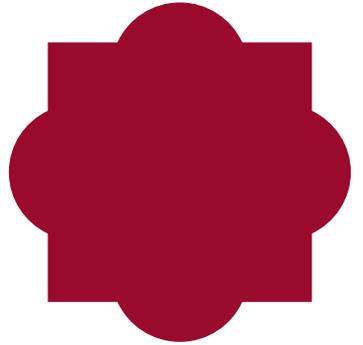
Hanno curato la realizzazione grafica Stefano Calzoni, Laura Doretto, Paolo Graziani e Carlo Lisi dello Staff Comunicazione.

Si ringraziano, inoltre, tutte le strutture del Gruppo e i tutti i colleghi coinvolti per il prezioso contributo alla stesura del documento.

Si ringrazia per il supporto strategico al progetto la società SCS Consulting.

Progetto grafico e impaginazione: Angelini Design S.r.l.

Stampa: Tipografia Senese.



**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472