

**BANCA
MIGROS**

Rapporto sulla sostenibilità 2025



«Aiutiamo i nostri clienti a sviluppare le loro competenze finanziarie».

Il 2025 è stato per noi un anno all'insegna dello sviluppo sostenibile: tanto nei prestiti quanto nei depositi abbiamo registrato una crescita equilibrata. Questo mostra la fiducia che la nostra clientela ripone in noi e conferma l'attrattiva dei nostri servizi. La fiducia, però, non viene da sé: nell'anno in rassegna abbiamo compiuto progressi concreti e sistematici su diversi fronti, dalla promozione delle competenze finanziarie all'impegno attivo nei nostri portafogli d'investimento. In questo modo contribuiamo, un po' alla volta, a rendere più sostenibile il sistema finanziario.

Ci impegniamo con profonda convinzione affinché la nostra clientela prenda decisioni finanziarie qualificate e orientate al futuro. Oltre alla consulenza personalizzata, le forniamo quindi anche informazioni specialistiche chiare e consigli pratici tramite il nostro sito web, la newsletter e i canali social. Nel 2025 abbiamo ulteriormente potenziato le nostre iniziative volte a promuovere le competenze finanziarie della nostra clientela, includendo in particolare la diffusione di conoscenze sulle soluzioni finanziarie sostenibili.

Nell'attività creditizia, i crediti ipotecari rappresentano la quota maggiore dei nostri prestiti alla clientela, pari a circa il 93,5%. In questo settore di attività chiave forniamo consulenza ai proprietari di abitazioni sul risanamento energetico dei loro immobili. Per il 2025 ci eravamo prefissi di svolgere almeno 500 consulenze sul risanamento. Con circa 900 consulenze realizzate, siamo riusciti a superare nettamente questo obiettivo.

Anche nel settore degli investimenti abbiamo portato il nostro impegno a un livello superiore: con Ethos ci siamo assicurati un partner solido a sostegno di una politica azionaria attiva. Insieme ad altri investitori, esercitiamo i diritti degli azionisti per incoraggiare le società presenti nel nostro portafoglio ad adottare pratiche commerciali più ecologiche e socialmente più eque. Questo impegno non solo ha un impatto positivo sull'ambiente e sulla società, ma contribuisce anche a ridurre i rischi a lungo termine per i nostri investitori.

Sullo sfondo dell'instabilità politica mondiale, nel 2025 è cresciuto notevolmente l'interesse per l'oro come investimento. Per offrire alla nostra clientela soluzioni responsabili anche in questo ambito, abbiamo recentemente introdotto lingotti d'oro Fair-trade certificati Max Havelaar. In questo modo garantiamo che l'approvvigionamento di oro avvenga in modo trasparente e a condizioni eque.

Essendo una banca di medie dimensioni, il nostro margine di manovra è determinato dal contesto sistemico. Per questo è per noi ancora più importante contribuire attivamente a plasmarlo. A tal fine, ci impegniamo nelle associazioni di categoria, partecipiamo a studi autorevoli sugli investimenti sostenibili e ci attiviamo per l'ulteriore sviluppo della piazza finanziaria. Ci sta inoltre particolarmente a cuore la modernizzazione della formazione commerciale, poiché una nuova generazione forte costituisce la base per un futuro sostenibile.

In questo senso, siamo particolarmente orgogliosi del nostro impegno nella formazione delle nuove leve: dal 2022 abbiamo quasi raddoppiato il numero dei nostri posti di apprendistato di impiegato/a di commercio AFC Banca. Offriamo inoltre posti di formazione nelle professioni ICT e stage per titolari di un diploma di maturità. Siamo lieti che i nostri giovani talenti assumano sempre più responsabilità e contribuiscano attivamente allo sviluppo della nostra Banca.



Manuel Kunzelmann

Manuel Kunzelmann
Presidente della
Direzione generale (CEO)



Bernhard Kobler

Bernhard Kobler
Presidente del Consiglio
di amministrazione



+ Aiutiamo ogni giorno i nostri clienti a prendere decisioni finanziarie migliori, promuovendo le loro competenze in materia. (Pagina 29)

+ Nell'ambito ipotecario abbiamo svolto circa 900 consulenze sul risanamento energetico. (Pagina 35)

+ Grazie alla nostra partecipazione a studi autorevoli contribuiamo a migliorare le condizioni quadro per gli investimenti sostenibili. (Pagina 40)

+ Insieme a Ethos conduciamo una politica di azionariato attivo. (Pagina 44)

Indice

3	Editoriale	43	INNOVAZIONE
6	Ritratto	44	Politica di azionariato attivo con Ethos
9	SOSTENIBILITÀ	47	RESPONSABILITÀ
10	Governance della sostenibilità	48	Codice di condotta del Gruppo Migros
12	Stakeholder	48	Corruzione
14	Strategia di sostenibilità	48	Protezione dei dati
15	Tematiche principali	49	Catena di approvvigionamento
16	Rischi di sostenibilità	49	Diritti umani
18	Punti salienti	49	Segnalazione di abusi
21	ESSERE UMANO	51	CSL
22	Collaboratori	57	INDICE GRI
24	Diversità e pari opportunità		
26	Formazione e perfezionamento professionale		
28	Responsabilità nei confronti della nostra clientela		
28	Marketing e modelli di consumo		
30	Gestione responsabile del prodotto		
33	AMBIENTE		
34	Salvaguardia delle risorse		
34	Clima ed energia		
35	Flussi finanziari rispettosi del clima		
35	Tutela del clima nelle operazioni creditizie		
36	Tutela del clima nelle attività d'investimento		
37	Tutela del clima negli investimenti propri		
37	Biodiversità		
39	IMPEGNO		
40	Impegno nel settore		
40	Impegno dei nostri collaboratori		
41	Impegno nel Gruppo Migros		

Ci assumiamo le nostre responsabilità

La Banca Migros SA è la sesta banca universale svizzera per dimensioni (in termini di totale di bilancio) e vanta una presenza capillare su tutto il territorio nazionale. Siamo una società interamente affiliata alla Federazione delle Cooperative Migros e condividiamo i valori del Gruppo Migros.

Attività e modello aziendale

I nostri 2000 collaboratori assistono complessivamente circa 1,2 milioni di clienti in tutte le regioni del Paese. Si tratta perlopiù di clientela retail e affluente, di aziende di medie dimensioni e di clienti immobiliari, che ci affidano depositi per un valore complessivo di circa 46 miliardi di franchi. Il principale settore di attività, con una quota di circa tre quarti dei proventi operativi totali, è costituito dalle operazioni sul differenziale dei tassi. Il resto risulta principalmente dalle operazioni in commissione e dalle prestazioni di servizio nonché dall'attività di negoziazione.

La nostra attività creditizia comprende prevalentemente crediti ipotecari di clienti privati e aziendali e, in misura inferiore, crediti garantiti e non garantiti ad aziende, crediti privati e finanziamenti in leasing. Per i privati offriamo servizi bancari semplici per tutti i giorni: conti, carte ed e-banking. Insieme al Gruppo Migros, inoltre, commercializziamo la carta di credito Cumulus. Nell'ambito delle attività di investimento e di previdenza assistiamo la nostra clientela a raggiungere i suoi obiettivi d'investimento o a elaborare una pianificazione finanziaria completa. Forniamo servizi finanziari anche nell'ambito dei pagamenti e finanziamenti per le aziende. In collaborazione con la nostra affiliata CSL Immobiliare SA, inoltre, offriamo un'ampia gamma di servizi e copriamo la gestione immobiliare durante l'intero ciclo di vita.

Dal punto di vista geografico, la Banca Migros è suddivisa in sei regioni: Mittelland, Svizzera nord-occidentale, Svizzera orientale, Romandia, Ticino e Zurigo. L'assistenza ai clienti presso le sedi fisiche è completata da un'ampia gamma di servizi finanziari digitali. La nostra struttura di distribuzione è suddivisa in Clienti privati, Clientela aziendale e Servizi.

L'andamento dell'attività commerciale per l'esercizio 2025 è riportato nel Rapporto annuale 2025, alla voce Relazione sulla gestione (pagine 5-6).

Il nostro contributo alla piazza economica svizzera

La nostra stabilità finanziaria è uno dei nostri pilastri più importanti. Con una quota di capitale complessivo superiore al 21,7%, ci annoveriamo tra le banche retail meglio capitalizzate in Svizzera. Nell'attuale panorama di mercato questa stabilità è più preziosa che mai e continueremo a garantirla con coerenza anche in futuro.

In qualità di banca che eroga prestiti per un totale di CHF 51,5 miliardi, svolgiamo un ruolo importante nella fornitura di crediti alle economie domestiche e alle imprese, sostenendo così anche la piazza economica svizzera. Allo scopo di rafforzare la nostra stabilità, siamo stati la prima banca svizzera senza rilevanza sistemica a soddisfare tutti i requisiti dell'iniziativa della BNS «Schema di liquidità esteso» (SLE).

Siamo parte del Gruppo Migros

La Banca Migros è stata fondata nel 1958 da Gottlieb Duttweiler ed è una società affiliata al 100% alla Federazione delle Cooperative Migros (di seguito denominata Gruppo Migros). Applichiamo le disposizioni valide a livello di gruppo, come ad esempio il Contratto collettivo di lavoro nazionale (CCLN) e il Codice di condotta. Condividiamo i valori della Migros e ci orientiamo alla strategia di sostenibilità del Gruppo. Di conseguenza, mettiamo al centro le persone e le

**«Vogliamo contribuire
a rendere la Svizzera un
Paese dove tutti possano
vivere bene e siamo convinti
che il nostro impegno dia
i suoi frutti per l'ambiente,
la società e, non da ultimo,
per l'economia».**

Manuel Kunzelmann, CEO della Banca Migros

loro esigenze e non la gestione e la moltiplicazione del denaro. In qualità di istituto finanziario, però, abbiamo definito una nostra strategia di sostenibilità e le nostre tematiche principali.

Dal 2023 deteniamo una partecipazione del 100% in CSL Immobiliare SA, una società che offre servizi immobiliari. Le sue attività non finanziarie sono riportate a partire dalla pagina 51. Tutti i dati finanziari e le

partecipazioni della Banca Migros sono riportati nel rapporto annuale. Anche la Swisslease SA le appartiene al 100%, ma nell'esercizio 2025 non è stata operativa e non ha neppure effettuato investimenti. Pertanto, non si configurano né conseguenze né rischi in relazione agli aspetti non finanziari, per cui in questo rapporto non riportiamo alcuna informazione relativa a Swisslease SA.



Diamo il meglio di noi e otteniamo eccellenti riconoscimenti

hypt Award 2025:

1° posto nella soddisfazione dei clienti per la loro succursale

bonus.ch 2025:

1° posto nella classifica delle carte di credito per la terza volta consecutiva

moneyland.ch 2025:

1° posto e massimo punteggio per la carta di credito Cumulus per la terza volta consecutiva

European Funds Trophy 2025:

1° posto «Best Swiss Asset Management Company» tra gli offerenti di fondi di medie dimensioni

Best Recruiters 2025:

1° posto nel settore bancario per il secondo anno consecutivo

Ranking IFZ delle banche retail svizzere più digitali 2025:

2° posto nell'analisi settoriale per la terza volta consecutiva



Fin dalla fondazione, ci orientiamo alla nostra clientela

1958

Umanità

L'essere umano e le sue esigenze sono al centro della nostra consulenza

1987

Spirito pionieristico

Pioniera nei pagamenti senza contanti con la M-Card

2005

Trasparenza

Prima grande banca svizzera ad applicare una ticket fee unitaria sulle transazioni in titoli

2019

Coraggio

Prima grande banca svizzera ad abolire i bonus

2022

Approccio sistematico

Sviluppo di una strategia di sostenibilità e analisi dei rischi climatici

2023

Consapevolezza

Introduzione di nuovi prodotti e servizi finanziari sostenibili

2024

Agire comune

Collaborazione per il raggiungimento dell'obiettivo comune di sostenibilità all'interno del Gruppo Migros

2025

Impegno

Politica di azionariato attivo con Ethos



Sostenibilità

Non ci limitiamo ad assumerci la responsabilità per l'impatto delle nostre attività sull'ambiente e sulla società, ma ci impegniamo per esercitare un effetto positivo su entrambi.

Responsabilità e competenze chiare

La direttiva «Gestione della sostenibilità» della Banca Migros è in vigore dal 2024. Questa costituisce il quadro di riferimento per la gestione e il controllo degli aspetti e dei rischi legati alla sostenibilità. La gestione della sostenibilità è ampiamente radicata nei settori specialistici esistenti:

Responsabilità e competenze

Assemblea generale

- Approva il rapporto sulla sostenibilità e il rapporto sul clima.

Consiglio di amministrazione

- Decide la nostra strategia di sostenibilità e gli obiettivi del nostro piano per la transizione climatica.
- Prende atto di decisioni importanti, come ad esempio le scelte relative alla progettazione dei prodotti in materia di sostenibilità.
- Approva il rapporto sulla sostenibilità e il rapporto sul clima.

Direzione generale

- È responsabile dell'attuazione della strategia di sostenibilità e del piano per la transizione climatica.
- Gestisce i rischi di sostenibilità definendo provvedimenti operativi, ruoli e responsabilità.
- Discute le questioni di attualità, secondo necessità, nell'ambito del Comitato «Strategia, innovazione e sostenibilità».
- Valuta il nostro sviluppo sostenibile nell'ambito della revisione strategica annuale e della misurazione degli obiettivi.

Strategia e trasformazione

- È responsabile sul piano operativo della gestione della sostenibilità e della strategia di sostenibilità, compresa la strategia sul clima, e riferisce direttamente al CEO.
- Presenta semestralmente alla Direzione generale e al Consiglio di amministrazione il dashboard sul clima, che comprende e illustra in modo chiaro gli indicatori rilevanti per il monitoraggio dell'attuazione del piano di transizione climatica.
- Esamina le interazioni tra la Banca e la sostenibilità nell'ambito della revisione strategica annuale.

- La persona responsabile della sostenibilità coordina, supporta e verifica l'attuazione delle misure e funge da punto di riferimento per gli stakeholder interni ed esterni sulla sostenibilità e, a tal fine, può avvalersi di aiuti interni ed esterni.

Human Resources

- Gestiscono gli aspetti sociali della sostenibilità che riguardano i nostri collaboratori.
- Adottano misure volte a creare un ambiente di lavoro motivante e collaborativo e fungono allo stesso tempo da punto di contatto e di consulenza in caso di abusi sul posto di lavoro.
- Il Diversity Management ha il compito di promuovere l'integrazione e di individuare e rafforzare gli aspetti di un organico eterogeneo che sono determinanti per il successo. Promuove inoltre la sensibilizzazione per quanto riguarda il divieto di discriminazione.
- Learning and Development sviluppa programmi di formazione rilevanti per il nostro personale, supportando in tal modo l'attuazione della strategia e della cultura aziendale nonché il rispetto dei requisiti normativi.



Tutti i collaboratori sono tenuti a gestire in modo responsabile le risorse disponibili e i rischi legati alla sostenibilità.

Investment Office

- Verifica l'acquisizione di dati sulla sostenibilità provenienti da fonti o fornitori esterni nel settore degli investimenti.
- Il Comitato Sostenibilità, presieduto dal servizio Sostenibilità, stabilisce i criteri di sostenibilità per i prodotti d'investimento sostenibili. Verifica le direttive sull'attuazione della sostenibilità nel processo d'investimento e concede deroghe motivate.
- Il servizio Sostenibilità supporta l'attuazione della strategia climatica nell'attività d'investimento con competenze professionali, ad esempio, nell'elaborazione del piano di transizione climatica o nella selezione di indicatori adeguati per misurare i rischi climatici. È inoltre responsabile della rilevazione di tali indicatori.

Credit Management

- L'ufficio tecnico Sostenibilità è responsabile dell'elaborazione e dell'attuazione dei principi di sostenibilità nelle operazioni di credito, compresa la definizione dei criteri di esclusione.
- Supporta l'attuazione della strategia climatica nelle operazioni di credito con competenze professionali.
- È responsabile della valutazione e del monitoraggio dei rischi di sostenibilità nelle operazioni di credito nonché del rilevamento e della gestione dei parametri climatici rilevanti nelle operazioni di credito.

Risk & Compliance

- Garantisce il monitoraggio e l'analisi sistematici dei rischi legati alla sostenibilità e al clima.
- Supporta la valutazione e l'implementazione dei controlli relativi ai rischi legati alla sostenibilità e al clima.
- Assicura il reporting interno delle posizioni di rischio di sostenibilità singole e aggregate.
- Supporta attivamente lo sviluppo di metriche relative alla sostenibilità e al rischio climatico.
- Vigila sul rispetto delle disposizioni interne di vigilanza e regolamentari in materia di sostenibilità, in particolare per quanto riguarda il greenwashing.
- Riferisce regolarmente all'interno dell'azienda in merito ai rischi di compliance legati alla sostenibilità (ad esempio rischi di reputazione).

Facility Management

- È responsabile della gestione degli spazi degli edifici da noi utilizzati. Rappresenta inoltre l'interfaccia con i locatori e i fornitori di servizi per la gestione degli edifici.
- Adotta misure per ottimizzare la gestione degli edifici e ridurre l'impatto ambientale dovuto all'attività operativa. Un settore importante è quello delle ristrutturazioni e dei rinnovamenti.

Tutti i collaboratori

- Secondo la direttiva «Gestione della sostenibilità» della Banca Migros e il Codice di condotta del Gruppo Migros, è compito di tutti i collaboratori gestire in modo responsabile le risorse disponibili e prevenire o ridurre i rischi legati alla sostenibilità.

Stakeholder

In generale e per quanto riguarda le tematiche della sostenibilità, intratteniamo uno scambio regolare e trasparente con i nostri principali stakeholder.

Clientela

Per noi è fondamentale essere vicini alle necessità della nostra clientela, con la quale manteniamo rapporti stretti a tale scopo (cfr. pagina 28). Nel 2023 abbiamo condotto un sondaggio per rilevare l'interesse della nostra clientela per gli investimenti sostenibili. Dal sondaggio è emerso un interesse significativo, sulla base del quale abbiamo sviluppato offerte corrispondenti, apprezzate soprattutto dai nuovi clienti (cfr. pagina 29).

Collaboratori

Con i nostri collaboratori curiamo un dialogo regolare durante tutto l'anno e non solo in occasione dei colloqui annuali. I collaboratori sono in contatto regolare con la Direzione generale tramite la Commissione del personale e sono rappresentati nel Consiglio di amministrazione da una loro delegata (cfr. pagina 23). Nella selezione dei principali temi di sostenibilità si tiene conto della valutazione dei collaboratori di tutti i settori di attività rilevanti (cfr. pagina 15). Inoltre, ogni anno i collaboratori hanno la possibilità di partecipare a un sondaggio e di valutare la Banca, i suoi superiori e la Direzione generale (cfr. pagina 23).

Gruppo Migros

Intratteniamo un dialogo regolare con le diverse unità specializzate in sostenibilità e con la direzione Sostenibilità e Politica economica del Gruppo Migros per sfruttare le sinergie interne e promuovere lo scambio di esperienze e conoscenze (cfr. pagina 41).

Settore e associazioni di categoria

Per tenere conto anche di punti di vista esterni, ci confrontiamo con esperti anche esterni al Gruppo Migros, sia nell'ambito di organizzazioni specializzate in sostenibilità sia con associazioni del settore finanziario oppure nell'ambito di colloqui bilaterali volti a trovare soluzioni condivise. Al di fuori del settore finanziario, intratteniamo un confronto regolare con esperti provenienti da organizzazioni della società civile che operano nel campo dell'ambiente (cfr. pagina 40).

Autorità e legislatori

Teniamo conto della strategia della Confederazione per una piazza finanziaria sostenibile e attuiamo le relative disposizioni. Tra queste rientrano anche le norme di autoregolamentazione emanate dalle associazioni di categoria competenti, come l'Associazione svizzera dei banchieri (ASB), l'Asset Management Association Switzerland (AMAS) e Swiss Sustainable Finance (SSF).

Media e opinione pubblica

Manteniamo un dialogo aperto con i media e l'opinione pubblica e ci impegniamo a sensibilizzarli, tra l'altro, sulle tematiche di sostenibilità.



Intratteniamo uno scambio regolare e trasparente con i nostri principali stakeholder.



Rendiamo le decisioni finanziarie più sostenibili

Aiutiamo i nostri clienti a prendere ogni giorno decisioni finanziarie migliori in ogni situazione della loro vita. In qualità di banca responsabile, aiutiamo le persone a gestire in modo ottimale il loro denaro e contribuiamo a rendere la Svizzera un Paese dove tutti possano vivere bene.

In ciò, non ci orientiamo esclusivamente al mercato, ma anche all'ulteriore contesto che ci riguarda: nei confronti dello Stato rispettiamo sistematicamente gli obblighi normativi e riduciamo al minimo i nostri rischi di sostenibilità. Anticipiamo le esigenze della clientela, ampliando in questo modo le nostre opportunità commerciali. Nel complesso, diamo l'esempio in materia di sostenibilità, rafforzando così la nostra credibilità e il nostro consenso sociale. Ci impegniamo costantemente per raggiungere i nostri obiettivi, creando nuovi approcci e percorsi.

La nostra strategia di sostenibilità si articola attorno a quattro aree tematiche in cui intendiamo ottenere «risultati concreti», sempre nel rispetto del principio fondamentale «dare prova di responsabilità». Dal 2022, nel nostro rapporto annuale sulla sostenibilità rendiamo conto delle nostre iniziative e dei risultati ottenuti in quattro ambiti: essere umano, ambiente, impegno e innovazione. Oltre alle ambizioni definite nella strategia di sostenibilità, nel 2024 abbiamo adottato nell'ambito «Ambiente» una strategia climatica che prevede obiettivi quantitativi per i principali settori di attività. Da allora pubblichiamo annualmente un rapporto separato sul clima relativo allo stato di attuazione.

«Puntare all'effetto»



Essere umano

- Nei progetti di valutazione e certificazione siamo riconosciuti come datore di lavoro corretto ed equo.
- Ci orientiamo alle esigenze della nostra clientela e del personale.



Ambiente

- Supportiamo la strategia climatica della Svizzera e gli obiettivi climatici del Gruppo Migros. A tal fine, definiamo e perseguiamo obiettivi climatici.



Impegno

- Contribuiamo finanziariamente al Fondo pionieristico Migros.
- Ci impegniamo a favore dell'edilizia sostenibile.
- Sosteniamo l'impegno sociale dei nostri collaboratori.
- Ci impegniamo attivamente nelle associazioni di categoria.



Innovazione

- Nel nostro core business sviluppiamo soluzioni innovative, orientate al cliente e che contribuiscono allo sviluppo sostenibile.

«Dare prova di responsabilità»

Fissare gli obiettivi

- Consolidiamo la sostenibilità nella nostra visione strategica.
- Ogni anno verifichiamo l'attuazione della strategia di sostenibilità e ci prefiggiamo degli obiettivi.
- Coordiniamo i nostri obiettivi con il Gruppo Migros almeno una volta all'anno.

Consolidare la governance

- Miglioriamo la governance della sostenibilità.
- Rafforziamo i processi per il monitoraggio dei rischi legati alla sostenibilità.

Garantire la trasparenza

- Rendiamo pubblici i nostri risultati in materia di sostenibilità e la nostra visione.
- Redigiamo i nostri rapporti sulla sostenibilità, incluso il rapporto sul clima, secondo standard riconosciuti a livello internazionale.
- Informiamo la nostra clientela in merito.

Tematiche principali

Per determinare le tematiche principali, nel 2022 abbiamo effettuato una doppia analisi di rilevanza in parallelo all'elaborazione della strategia di sostenibilità. L'obiettivo di un'analisi di rilevanza è identificare le aree tematiche particolarmente significative per lo sviluppo sostenibile nel nostro modello aziendale. Un'analisi della duplice rilevanza prende in considerazione sia l'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sulla società e sull'economia sia l'impatto degli aspetti di sostenibilità sull'azienda stessa.

A tal fine, insieme a specialisti dei nostri diversi settori di attività, abbiamo identificato tematiche di sostenibilità tendenzialmente rilevanti lungo la nostra catena di creazione del valore. In un workshop abbiamo classificato tali tematiche in base ai rischi e alle opportunità. Abbiamo tenuto esplicitamente conto anche degli effetti indiretti della nostra attività d'investimento e creditizia. Per prendere in considerazione anche il punto di vista degli stakeholder esterni, abbiamo richiesto la convalida dei risultati da parte di una società di consulenza, in seguito approvati dalla Direzione generale.

Tematiche principali

AMBITO «ESSERE UMANO»

Formazione e perfezionamento	Rafforzare le competenze dei collaboratori > <i>cfr. pagina 26</i>
Diversità e pari opportunità	Promuovere la diversità all'interno dei team > <i>cfr. pagina 24</i>
Marketing e abitudini di consumo	Orientare la clientela in modo corretto ed efficace > <i>cfr. pagina 28</i> oppure Promozione delle competenze finanziarie > <i>cfr. pagina 29</i>
Gestione responsabile del prodotto	Offrire prodotti e servizi finanziari sostenibili > <i>cfr. pagine 30 e 44</i>

AMBITO «AMBIENTE»

Clima ed energia	Ridurre il consumo energetico e le emissioni di gas a effetto serra nell'azienda e lungo la catena di creazione del valore > <i>cfr. pagina 33</i>
Biodiversità	Comprendere e migliorare l'impatto delle nostre attività sulla biodiversità > <i>cfr. pagina 37</i>

AMBITO «RESPONSABILITÀ»

Impatto economico	Contribuire all'economia nazionale e privata svizzera > <i>cfr. pagina 6 e Rapporto annuale 2025, pagina 4</i>
Condotta aziendale	Garantire un rapporto corretto tra tutti i soggetti coinvolti > <i>cfr. pagina 22 e Rapporto annuale 2025, pagine 58-73</i>
Diritti umani	Garantire la tutela dei diritti umani nell'impresa e in quelle in cui investiamo > <i>cfr. pagina 49</i>
Protezione dei dati	Tutela della personalità e dei diritti fondamentali delle persone i cui dati vengono trattati > <i>cfr. pagina 48</i> o anche Misure di prevenzione nell'ambito della cybersecurity > <i>cfr. pagina 28</i>

Guardiamo avanti

I rischi e le opportunità in materia di sostenibilità hanno un impatto sui nostri risultati finanziari. Valutiamo attentamente i rischi legati alla sostenibilità e in questo modo prendiamo decisioni più consapevoli.

La nostra definizione di effetti e rischi per la sostenibilità

Nell'ottica della duplice rilevanza consideriamo gli effetti sulla sostenibilità, ossia i potenziali effetti negativi delle nostre attività sull'ambiente, sulla società e sull'economia (prospettiva inside-out). Intendiamo i rischi di sostenibilità come rischi di perdita derivanti da eventi o condizioni negli ambiti ambiente, società o governance. Il verificarsi di tali eventi o condizioni può avere un impatto negativo sul valore dei prodotti e dei servizi finanziari e, di conseguenza, sulla nostra situazione patrimoniale, finanziaria e reddituale nonché sulla nostra reputazione (prospettiva outside-in).

Per ridurre l'impatto ambientale negativo derivante dalle nostre attività è nostra responsabilità:

- rispettare i principi etici e le disposizioni di legge,
- coltivare rapporti corretti con la nostra clientela, i collaboratori e la società,
- ridurre l'impatto negativo delle nostre attività di credito e d'investimento sull'ambiente e sulla società,
- e, nel complesso, garantire un impatto positivo della nostra attività imprenditoriale sull'ambiente, sulla società e sull'economia.

Oltre a ridurre il nostro impatto ambientale, abbiamo tutto l'interesse a prevenire i rischi legati alla sostenibilità. Tra questi rientrano gli eventi dovuti ai fattori di rischio nei tre settori ESG. Nel settore ambientale l'attenzione è rivolta ai rischi climatici. Secondo la concezione generale, questi comprendono le seguenti due categorie:

- I rischi legati alla transizione accompagnano il passaggio verso una società e un'economia sostenibili dal punto di vista climatico. Tra questi figurano gli sviluppi legislativi e normativi (ad esempio i prezzi della CO₂), l'introduzione di tecnologie rispettose del clima, ulteriori sviluppi del mercato legati al clima o il mutamento delle esigenze dei clienti.

- I rischi fisici sono causati direttamente dal cambiamento climatico. Si manifestano in modo acuto, sotto forma di eventi meteorologici estremi e sempre più frequenti, come inondazioni e tempeste, oppure in modo cronico, ad esempio sotto forma di ripetute ondate di caldo in estate e di un aumento delle precipitazioni in inverno.

I rischi sociali insorgono in caso di crescente disuguaglianza sociale, esclusione, rapporti di lavoro sfavorevoli o investimenti insufficienti nel personale. I rischi di governance sorgono in relazione a istituzioni pubbliche e private, strutture dirigenziali, relazioni con il personale, retribuzione dei dirigenti e corruzione.

Tali rischi di sostenibilità possono tradursi in rischi di credito, mercato, liquidità e non finanziari che, a loro volta, possono comportare conseguenze negative sul piano finanziario, in materia di responsabilità e/o a livello di reputazione. Riteniamo dunque che i rischi legati alla sostenibilità siano dei fattori di rischio finanziario e non finanziario. Questi non costituiscono una categoria specifica, ma sono parte integrante di quelle definite nella gestione del rischio e del processo globale di gestione del rischio a livello di Banca (cfr. Rapporto annuale 2025, pagina 19). Ulteriori informazioni sulla gestione e sulla valutazione dei rischi climatici sono riportate nel Rapporto sul clima 2025, pagina 7.



Punti salienti

Ci lasciamo alle spalle un anno ricco di eventi, nel quale ci siamo impegnati a 360° per lo sviluppo sostenibile sia nella nostra Banca che a favore del nostro contesto sociale, economico e ambientale.



Essere umano

Ci impegniamo per la **parità salariale**, le **pari opportunità** e un **ambiente di lavoro non discriminatorio**.

Abbiamo una **quota rosa** pari quasi alla metà di tutti i collaboratori.

Complessivamente abbiamo **investito** oltre **4 milioni di franchi svizzeri** nella **formazione continua** dei nostri collaboratori e formiamo ogni anno oltre 120 apprendisti e praticanti.

Nel 2025, in collaborazione con l'Università di Zurigo, abbiamo formato il nostro team di Product Management nel settore della **finanza sostenibile**.

Per la seconda volta consecutiva abbiamo vinto il **premio «Best Recruiters»** nel settore bancario.

I nostri **pensionati** beneficiano per tutta la vita dei benefit riservati al personale attivo.



Ambiente

Il **100%** della nostra energia elettrica proviene da fonti rinnovabili.

Risanziamo le nostre **succursali** avvalendoci degli **standard tecnologici più avanzati**.

Nell'attività ipotecaria abbiamo svolto circa **900 consulenze relative al risanamento energetico**.

Il nostro mandato di gestione patrimoniale «Inspire» per l'**impact investing** è **molto apprezzato** dagli investitori fortemente orientati alla sostenibilità.

Per le nostre operazioni ipotecarie e d'investimento ci siamo prefissati **obiettivi climatici intermedi** entro il 2030.



Innovazione

Nel nostro **innovativo modello di consulenza**, le nostre succursali e i canali digitali sono perfettamente integrati per soddisfare le esigenze della nostra clientela.

Offriamo **lingotti d'oro Fairtrade** certificati Max Havelaar.

Insieme a Ethos conduciamo una **politica di azionariato attivo**.



Impegno

Grazie alla nostra partecipazione a studi autorevoli, contribuiamo al continuo **miglioramento delle condizioni quadro per gli investimenti sostenibili**.

Abbiamo sostenuto il **Fondo pionieristico Migros con 4,3 milioni di franchi svizzeri**, rendendo così possibile la realizzazione di progetti nei settori «Clima e risorse», «Tecnologia ed etica» e «Comunità».

A maggio 2025, **170 dei nostri collaboratori** hanno partecipato al «**Volunteer Day**» occupandosi, ad esempio, di riparare biciclette per un'organizzazione umanitaria in Africa, aiutare rifugiati nella formazione informatica o impacchettare generi alimentari offerti a persone bisognose.

Nell'ambito dell'iniziativa per la salute e l'ambiente 2025 «**Bike to work**», i nostri collaboratori hanno percorso quasi 30 000 km in bicicletta.

Nel 2025, 81 collaboratori hanno partecipato alle nostre **campagne interne di donazione del sangue**.



Essere umano

Da noi l'essere umano è al centro. Trattiamo su un piano di parità i nostri clienti e collaboratori, i nostri partner d'affari e una gran varietà di stakeholder.

Un ambiente di lavoro che valorizza

I nostri collaboratori remano tutti nella stessa direzione. Le persone intraprendenti e che amano sperimentare cose nuove da noi sono nel posto giusto. Abbiamo a collaboratori motivati e impegnati che pensano in modo creativo. Per questo offriamo loro un ambiente di lavoro positivo e favorevole.

Per i nostri circa 2000 collaboratori (quasi 1800 posti a tempo pieno) vogliamo essere un datore di lavoro esemplare e riconosciuto.

Viviamo i nostri valori

La nostra politica del personale si rifà a quella del Gruppo Migros. Il contratto collettivo di lavoro nazionale (CCLN) a livello di Gruppo per il 2023-2026 disciplina i rapporti di lavoro per il 52% dei dipendenti. Gli altri collaboratori sono soggetti alle condizioni di lavoro per i quadri del Gruppo Migros (CLQ Migros).

Le pari opportunità e l'inclusione di tutti i collaboratori sono in linea con i nostri valori e sono sancite dal CCLN: i collaboratori di tutti i livelli interagiscono tra loro con rispetto, integrità e umanità. Sosteniamo l'uguaglianza tra i sessi e la parità di trattamento tra persone di origini diverse. Non tolleriamo molestie o discriminazioni di alcun tipo. Rispettiamo reciprocamente la nostra sfera privata e integrità personale e cerchiamo di creare un ambiente di lavoro responsabile, motivante e orientato alla performance. Favoriamo la conciliazione tra vita professionale e privata (vedi Diversità e pari opportunità), sosteniamo lo sviluppo dei nostri collaboratori (vedi Formazione e perfezionamento) e promuoviamo la loro salute.

La sicurezza e la salute hanno la massima priorità. Nel rispetto delle disposizioni in materia di diritto del lavoro e di salute, abbiamo tutti una responsabilità condivisa nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Per garantirlo, tutti i nuovi collaboratori ricevono una formazione sotto forma di e-learning.

In linea con la Dichiarazione fondamentale sui diritti umani del Gruppo Migros, rispettiamo i seguenti principi in materia di diritto del lavoro:

- Divieto del lavoro minorile e forzato
- Protezione particolare dei lavoratori giovani
- Divieto di discriminazione e di assunzioni illecite
- Remunerazione adeguata e orari di lavoro ragionevoli
- Sicurezza e salute sul posto di lavoro
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- Rispetto delle disposizioni sulla protezione ambientale da parte delle imprese
- Rispetto delle disposizioni sulle attività commerciali etiche

Inoltre, garantiamo condizioni di lavoro e assicurative interessanti, illustrate di seguito.

Processo di candidatura trasparente ed equo

Per noi è importante garantire un processo di candidatura trasparente ed equo e trattare i nostri candidati in modo corretto, motivo per cui ci impegniamo costantemente a migliorare tale processo. Nel 2025 abbiamo ricevuto per la seconda volta il premio «Best Recruiters» come vincitori del settore bancario. Nella classifica generale svizzera ci siamo aggiudicati il secondo posto.

Lo studio «Best Recruiters» analizza i 400 principali datori di lavoro in Svizzera e nel Liechtenstein lungo l'intero percorso dei candidati. I riscontri costruttivi che abbiamo ricevuto ci hanno permesso di capire quanto siano importanti la comprensione della nostra cultura aziendale e la trasparenza nel processo di reclutamento. Siamo quindi lieti di offrire ai candidati la possibilità di dare uno sguardo dietro le quinte del nostro lavoro. Nel processo di reclutamento non impieghiamo agenti IA.

Lavoro da remoto

L'organizzazione flessibile degli orari e del luogo di lavoro (home office o in ufficio) è molto apprezzata. Ciò contribuisce a rendere le ore di lavoro più concentrate e produttive, ad aumentare la soddisfazione e a favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, oltre ad alleggerire il traffico pendolare. È possibile svolgere il proprio lavoro da Paesi nell'UE, nell'area dell'AELS o nel Regno Unito senza autorizzazione e fino a un massimo di quattro settimane all'anno. Dall'estero è tuttavia vietata la vendita di servizi bancari e qualsiasi contatto con i clienti (e-mail, telefono, ecc.).

Soddisfazione dei collaboratori

Ci avvaliamo di un sondaggio annuale tra i collaboratori per valutarne la soddisfazione in merito, ad esempio, alla garanzia dei loro diritti a condizioni di lavoro eque, retribuzione adeguata e formazione. Confrontiamo i risultati con parametri di riferimento esterni.

Secondo il sondaggio effettuato nell'anno in rassegna, la stragrande maggioranza dei collaboratori si sente trattata con dignità e rispetto. Gli aspetti apprezzati sono lo stile dirigenziale inclusivo, la buona collaborazione e l'impegno tangibile dei collaboratori. I collaboratori ritengono che vi sia un potenziale di miglioramento soprattutto nei processi lavorativi, nel carico di lavoro (è stato percepito un leggero miglioramento rispetto all'anno precedente) e nella comunicazione interna all'azienda.

Dialogo con il personale

Il reparto Human Resources funge da sparring partner per i reparti specialistici, fornisce consulenza alla Direzione generale e offre la propria expertise in vari ambiti HR all'intera Banca. La Commissione del personale (COPE) è l'anello di congiunzione tra la Direzione generale e il personale. Viene eletta dai collaboratori, rappresenta gli interessi comuni del personale nei confronti dell'azienda e funge da partner sociale aziendale. I problemi di singoli collaboratori o di gruppi di personale che non possono essere risolti in modo soddisfacente per via ufficiale vengono trattati dalla COPE e discussi con i responsabili competenti.

Le segnalazioni di rimostranze in relazione al rapporto di lavoro possono essere presentate in qualsiasi momento tramite m-concern. La procedura è documentata in un processo interno. Nell'esercizio in rassegna non sono state effettuate segnalazioni.

Tasso di fluttuazione

Nell'anno in rassegna, la fluttuazione lorda si è attestata all'11,1% (2024: 13,5%). Riteniamo che un tasso di fluttuazione lordo compreso tra l'8 e il 15% sia un buon parametro di riferimento per la Banca Migros. Una percentuale nettamente superiore potrebbe indicare la presenza di problemi, mentre un tasso nettamente inferiore potrebbe indicare una cultura aziendale stagnante o una mancanza di dinamismo.

Metodo di calcolo: dimissioni volontarie senza pensionamento regolare, contratti di lavoro a tempo determinato e decesso. I trasferimenti interni alla Banca Migros non vengono presi in considerazione. Ai fini del calcolo, il numero totale di dimissioni registrate nell'anno civile viene rapportato alla media annuale dell'organico rilevata mensilmente. L'organico comprende tutti i collaboratori impiegati con un salario mensile in Svizzera. Per il calcolo utilizziamo la seguente formula: $\text{dimissioni prese in considerazione} / [\text{Ø consistenza} - (\text{totale dimissioni} - \text{dimissioni prese in considerazione})] * 100$.

Previdenza per la vecchiaia con la Cassa pensioni Migros

La [Cassa pensioni Migros \(CPM\)](#) offre a tutti gli assicurati condizioni che vanno ben oltre i requisiti minimi di legge. Gli assicurati possono scegliere fra tre piani di risparmio, in cui decidono l'ammontare del proprio contributo (compreso tra il 6,5% e il 10,5%), mentre la Banca Migros, in qualità di datore di lavoro, versa in media il 17% a favore del piano di risparmio, a seconda dell'età. Negli ultimi tre anni, il tasso d'interesse sui risparmi concesso dalla CPM è sempre stato nettamente al di sopra del tasso minimo LPP: nel 2025 il tasso minimo LPP è stato solo dell'1,25%, mentre il tasso d'interesse sui risparmi presso la CPM era del 7,5%. Anche le prestazioni in caso di invalidità e decesso superano le consuete condizioni di mercato.

I nostri salari sono equi

Una retribuzione adeguata è un segno di apprezzamento e quindi costituisce una base importante per collaboratori soddisfatti e impegnati. Per questo motivo, attribuiamo grande importanza a una retribuzione equa.

Questa si compone di tre elementi: i requisiti richiesti per la rispettiva funzione, l'esperienza professionale pertinente e le prestazioni dimostrate nonché il livello di formazione. Gli stipendi dei membri della Direzione generale sono approvati dal Consiglio di amministrazione. Nel 2019 siamo stati la prima tra le grandi banche svizzere ad abolire i bonus per i collaboratori, compresi i quadri.

La retribuzione avviene su una base non discriminatoria. Secondo l'analisi della parità salariale prevista dalla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), condotta da un revisore economico indipendente, la differenza salariale tra uomini e donne nella nostra azienda è inferiore al 5%. La Banca Migros ha ottenuto la certificazione «We Pay Fair» dell'Università di San Gallo.



Collaboratori in pensione

Trattiamo i nostri collaboratori con stima e rispetto, indipendentemente dalla loro età. Il Gruppo Migros offre un corso di preparazione al pensionamento. La CPM offre ai nostri collaboratori condizioni vantaggiose per la previdenza per la vecchiaia. I nostri pen-

sionati beneficiano inoltre per tutta la vita dei benefit riservati al personale attivo. Per i pensionati organizziamo regolarmente degli eventi. Quest'anno abbiamo accolto 150 di loro presso l'Istituto Gottlieb Duttweiler.

Diversità e pari opportunità

Ci impegniamo per la parità salariale, le pari opportunità e un ambiente di lavoro non discriminatorio. Puntiamo inoltre sulla diversità, anche in termini di età dei collaboratori.

I nostri cinque livelli di quadro si differenziano come segue:

- **Consiglio di amministrazione:** il Consiglio di amministrazione della Banca Migros eletto dall'Assemblea generale
- **Direzione generale:** la Direzione generale della Banca Migros nominata dal Consiglio di amministrazione

- **Direzione:** collaboratori iscritti nel registro di commercio con firma collettiva
- **Quadri:** collaboratori iscritti nel registro di commercio con procura collettiva
- **Funzioni dirigenziali:** collaboratori con mansioni di conduzione del personale, indipendentemente dal loro livello quadro

Ci siamo prefissi l'obiettivo di raggiungere entro il 2030 una quota rosa del 33% nelle funzioni dirigenziali.

Struttura del personale con gradi di occupazione e percentuale di genere

	Unità di personale		Quota in %	
	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹
Collaboratori²	1764,85	1805,30	100%	100%
Donne	760,95	769,15	43%	43%
Uomini	1003,90	1036,15	57%	57%
Impiegati a tempo pieno	1295,00	1340,00	73%	74%
Donne	436,00	445,00	34%	33%
Uomini	859,00	895,00	66%	67%
Impiegati a tempo parziale	469,85	465,30	27%	26%
Donne	324,95	324,15	69%	70%
Uomini	144,90	141,15	31%	30%

Struttura del personale con funzione dirigenziale

	Unità di personale		Quota in %	
	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹
Funzione dirigenziale³	225,30	228,80	13%	13%
Donne ⁴	57,60	58,40	26%	26%
Uomini ⁴	167,70	170,40	74%	74%

Struttura del personale con condizioni di assunzione e ripartizione per genere

	Unità di personale		Quota in %	
	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹
CCLN⁵	938,00	944,35	53%	52%
Donne ⁴	523,10	517,90	56%	55%
Uomini ⁴	414,90	426,45	44%	45%
Apprendisti⁶	90,00	113,00	5%	6%
Quadri⁶	668,15	692,55	38%	38%
Donne ⁴	216,15	225,85	32%	33%
Uomini ⁴	452,00	466,70	68%	67%
Direzione⁶	151,70	161,40	9%	9%
Donne ⁴	20,70	24,40	14%	15%
Uomini ⁴	131,00	137,00	86%	85%
DG⁶	6,00	7,00	0%	0%
Donne ⁴	1,00	1,00	17%	14%
Uomini ⁴	5,00	6,00	83%	86%
CdA⁷	7,00	7,00	-	-
Donne ⁴	3,00	3,00	43%	43%
Uomini ⁴	4,00	4,00	57%	57%

Precisazioni sulla metodologia di calcolo:

¹ Tutti i dati alla data di riferimento 31.12.2024 o 31.12.2025.

² Collaboratori incl. apprendisti, senza Consiglio di amministrazione.

³ La funzione dirigenziale comprende mansioni di conduzione del personale, indipendentemente dalle condizioni di assunzione o dal livello dei quadri. Valori percentuali in rapporto al totale di collaboratori.

⁴ Valori percentuali in base al genere in relazione alle rispettive condizioni di assunzione/funzione dirigenziale.

⁵ CCLN inclusi gli apprendisti, valori percentuali in rapporto al totale di collaboratori.

⁶ Condizioni di assunzione, valori percentuali in rapporto al totale di collaboratori.

⁷ CdA in numero di membri (non unità di personale).

Struttura per età del personale complessivo e per livello

	31.12.2024 ¹			31.12.2025 ¹		
	Fino a 30	31-50	>50	Fino a 30	31-50	>50
Totale²	29,1%	47,5%	23,4%	26,2%	47,8%	26,1%
Quadri³	3,6%	66,0%	30,4%	4,6%	66,4%	29,0%
Direzione³	0%	55,1%	44,9%	0%	57,8%	42,2%
DG³	0%	50,0%	50,0%	0%	14,3%	85,7%
CdA³	0%	33,3%	66,7%	0%	0%	100%

Precisazioni sulla metodologia di calcolo:

¹ Tutti i dati alla data di riferimento 31.12.2024 o 31.12.2025.

² Totale: collaboratori incl. apprendisti, senza Consiglio di amministrazione.

³ Struttura d'età dei quadri, della Direzione, della DG e del CdA all'interno del proprio livello.

Anzianità di servizio media

	31.12.2024	31.12.2025
Totale¹	7,29 anni	7,50 anni

Precisazioni sulla metodologia di calcolo:

¹ Tutti i collaboratori alla data di riferimento 31.12.2024 o 31.12.2025, esclusi apprendisti, praticanti e CdA.

Business Women Community

Nel 2024 abbiamo fondato la nostra «Business Women Community» con l'obiettivo di favorire la creazione di una rete e sostenere le nostre collaboratrici. Copriamo per metà il costo della loro adesione alla piattaforma. Nell'anno in rassegna i due eventi sui temi «Speed matching mentoring» e «Come presentarsi» hanno suscitato grande interesse.

Lavoro e famiglia

Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro piacevole e condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia. Tutte le posizioni, comprese quelle dirigenziali, vengono pubblicate come posti a tempo parziale. Inoltre, tutti coloro la cui funzione e la composizione del proprio team lo consentono possono scegliere di lavorare da casa. Sosteniamo inoltre i collaboratori con figli con contributi per la custodia degli stessi.

I modelli di orario di lavoro flessibile favoriscono la conciliazione tra lavoro e vita familiare o privata. I no-

stri collaboratori godono di ferie oltre il minimo previsto dalla legge e possono acquistare giorni di ferie supplementari. In determinate circostanze possono anche usufruire di un periodo sabbatico. I genitori beneficiano di un congedo di maternità o paternità la cui durata va oltre le disposizioni di legge. Inoltre, equiamo l'adozione a una nascita.

Diversità

Il Gruppo Migros ha adottato diverse misure per garantire un ambiente di lavoro non discriminatorio. Con formazioni online il Gruppo Migros sensibilizza i collaboratori e i dirigenti affinché abbattano i pregiudizi inconsci (unconscious bias). Esiste inoltre un ufficio di consulenza per il personale Migros, che può essere consultato in qualsiasi momento da tutti i collaboratori del Gruppo Migros. La nostra cultura aziendale si distingue per la sua apertura e noi vogliamo consolidarla ulteriormente.

Formazione e perfezionamento professionale

L'attuazione della strategia e della cultura aziendale è supportata da formazioni sulla leadership e misure di perfezionamento professionale.

Leadership

Abbiamo definito un modello di conduzione con nove principi e cinque compiti. Tutti i dirigenti seguono un programma di sviluppo della leadership con diversi formati di apprendimento, al fine di garantire l'implementazione del modello di conduzione. Inoltre, tutti hanno a disposizione un coach personale.

Al fine di favorire costantemente il clima di lavoro e la salute dei nostri collaboratori, nell'esercizio in rassegna i dirigenti hanno partecipato a un corso di perfezionamento sulla salute mentale e su uno stile di leadership sano. In questo modo possono prevenire eventuali problemi di salute tra i membri dei loro team.

Formazione continua interna ed esterna

Sosteniamo la formazione continua esterna sia con finanziamenti che concedendo permessi dal lavoro. La nostra partecipazione può raggiungere il 100% dei costi di formazione. Un team composto da circa venti persone si occupa dello sviluppo e dello svolgimento dei nostri moduli di formazione e perfezionamento interni. Tali corsi sono orientati alle esigenze dell'intera organizzazione o di singole unità organizzative e comprendono corsi di formazione sulle competenze specialistiche, metodologiche, sociali e personali. Nel

concepire i programmi di formazione interni prestiamo attenzione alla promozione del trasferimento di conoscenze all'interno dei team e all'applicazione continua di quanto appreso nella vita di tutti i giorni. Per il controllo della qualità richiediamo sistematicamente dei feedback.

Ai consulenti offriamo una vasta gamma di possibilità di formazione continua nel nostro Training Lab.

Formazione delle nuove leve

Ci impegniamo attivamente per migliorare e ampliare la formazione delle nuove leve. A tal fine, formiamo apprendisti per le seguenti professioni:

- Impiegati di commercio AFC
- Mediamatici AFC
- Informatici in gestione di infrastrutture AFC
- Informatici in sviluppo di applicazioni AFC
- Sviluppatori business digitale AFC

In particolare, il percorso formativo per diventare «impiegati di commercio Banca AFC» è molto apprezzato. Dal 2022 il numero di apprendisti è quasi raddoppiato, passando da 27 agli odierni 52. Oltre ai posti di apprendistato, offriamo anche il praticantato «Ingresso in banca per titolari di un diploma di maturità» (BEM). A fine 2025 avevamo in totale 128 giovani tra apprendisti e praticanti BEM. Nell'anno in rassegna ci sono pervenute oltre 3100 candidature per posti di apprendistato e praticantato BEM.

Sviluppo dei collaboratori

Le prestazioni e il potenziale di tutti i collaboratori vengono valutati annualmente nell'ambito di colloqui individuali. Oltre a questi colloqui di sviluppo, sono previsti colloqui di feedback periodici sugli obiettivi definiti. Nel processo di gestione dei talenti identifichiamo i talenti migliori e li promuoviamo in modo mirato. Questi possono poi beneficiare di specifiche misure di sviluppo, come il mentoring.

Iniziativa di formazione WOW

Il programma didattico per metodi di lavoro all'avanguardia «Our Way of Working» (WOW) è un'iniziativa di formazione su metodi di lavoro e temi culturali. In dodici unità online e workshop di riflessione orientati alla pratica vengono trattati argomenti rilevanti per il nostro mondo del lavoro in costante evoluzione: ottimizzare l'organizzazione autonoma, rendere le riunioni più produttive, superare le sfide con autorevolezza, vivere in modo efficace la comunicazione e molto altro ancora.

Sostenibilità nella formazione

Tutti i nuovi collaboratori completano il corso di formazione «Fondamenti sul tema della sostenibilità». Specifici gruppi target (come ad es. i collaboratori nella vendita) ricevono inoltre formazioni mirate attraverso i corsi «Consulenza in investimenti sostenibili» e «Consulenza ipotecaria sostenibile».

Nel corso dell'anno abbiamo organizzato, in collaborazione con l'Università di Zurigo, un corso di formazione specifico sulla finanza sostenibile per il team Product Management. L'attenzione si è concentrata sul concetto di sostenibilità nei mercati finanziari, sugli obiettivi e sulla misurazione della sostenibilità nei prodotti finanziari, sulle basi normative in Svizzera e nell'UE nonché su diversi strumenti d'investimento sostenibili.

Nel 2025 abbiamo
investito più di
CHF 4 Mio
nella formazione continua
dei nostri collaboratori.

Formazione e perfezionamento professionale in cifre

Costi di formazione ¹	2025 ⁸	Ore di formazione	2025 ⁸
Totale dei costi di formazione	CHF 4 275 000	per collaboratore/collaboratrice	
Costi di formazione per collaboratore/collaboratrice	CHF 2140	Ore di e-learning per la distribuzione ²	11 ore
		Ore di e-learning per la non distribuzione ³	4 ore
		Ore di e-learning in perfezionamento ⁴ interno ed esterno	5 ore
		Totale ore di formazione per la distribuzione ⁵	32 ore
		per ogni collaboratore/collaboratrice con funzione dirigenziale	
		Ore di formazione per dirigente ⁶	20 ore
		Ore di coaching per dirigente ⁷	6 ore

Precisazioni sulla metodologia di calcolo:

¹ I costi di formazione equivalgono ai costi materiali registrati da HR Learning & Development nell'anno in rassegna per tutte le attività di formazione e perfezionamento. I costi del personale (ad esempio, il team interno di formatori) non sono inclusi.

² Numero medio di ore di formazione tramite e-learning per collaboratore di tutti i livelli della distribuzione del segmento Clienti privati (stima).

³ Numero medio di ore di formazione tramite e-learning per collaboratore di tutti i livelli al di fuori della distribuzione (stima).

⁴ Numero medio di ore di formazione «ore di formazione e perfezionamento interno»: comprendono le ore per i collaboratori di tutti i livelli e settori operativi (stima).

⁵ Ore medie complessive di formazione e perfezionamento per i collaboratori della distribuzione del segmento Clienti privati: e-learning, Training Lab, diverse iniziative di formazione continua. Non sono considerate le unità di training e i coaching all'interno della distribuzione (stima).

⁶ Numero medio di ore del programma di sviluppo della leadership per tutti i dirigenti.

⁷ Numero medio di ore di coaching per i dirigenti di tutti i livelli e settori di attività (stima).

⁸ Registriamo nel dettaglio i costi e le ore di formazione e perfezionamento solo dal 2025. Per questo motivo pubblichiamo solo le cifre dell'anno in rassegna.

Le esigenze della nostra clientela sono al centro del nostro operato

Aiutiamo i nostri clienti a prendere decisioni finanziarie ben informate, in linea con la loro situazione di vita personale e le loro preferenze. A tal fine, proponiamo loro anche un'offerta sempre più sostenibile.

Marketing e modelli di consumo

Un'offerta su misura per ogni situazione della vita

Consigliamo la nostra clientela su importanti questioni finanziarie, affiancandola in tutte le fasi della vita e in qualità di partner lungimirante per le questioni relative a risparmio, finanziamento, investimento, previdenza e pianificazione finanziaria. A questo riguardo le esigenze dei clienti sono sempre al centro di tutto. I nostri consulenti si impegnano a comprendere a fondo la situazione di vita o commerciale dei clienti, al fine di poter valutare al meglio quali prodotti e servizi siano più adatti alle loro esigenze. Perseguiamo questo obiettivo esaminando la situazione personale, familiare e finanziaria dei nostri clienti, di conseguenza chiediamo loro anche quale sia la loro propensione al rischio o la loro preferenza in materia di sostenibilità.

Per una clientela soddisfatta

Ci impegniamo giorno dopo giorno a garantire alla nostra clientela un accesso semplice alla consulenza, assicurando la stessa elevata qualità su tutti i canali: online, per telefono, tramite video o di persona. Per garantire la qualità, chiediamo ai clienti di valutare la loro soddisfazione al termine di ogni interazione e conduciamo un sondaggio annuale sulla soddisfazione generale della clientela. I clienti ci forniscono anche un feedback tramite i social media, le piattaforme di valutazione e il nostro modulo di contatto online. Inoltre, accertiamo la qualità del nostro servizio inviando dei mystery client nelle nostre succursali. Attualmente stiamo sviluppando un cockpit con adeguati indicatori chiave, per raccogliere e gestire questi diversi feedback nel loro complesso.

Conduciamo regolarmente interviste ai clienti, test con gli utenti o focus group per assicurarci di comprendere meglio le esigenze dei clienti e di cogliere le opportunità più significative per l'ulteriore sviluppo della nostra offerta. Ne è un esempio la sistemica ottimizzazione del nostro e-banking e la ristrutturazione completa delle nostre succursali basata su un modello di consulenza globale. In questo

modo la nostra clientela, nella sua qualità di stakeholder principale, influenza in modo determinante le nostre decisioni. Il 63% dei nostri clienti è complessivamente molto soddisfatto dei nostri servizi. Il 35% degli intervistati dichiara nei sondaggi che raccomanderebbe la Banca Migros; questo risultato ci posiziona nella media del settore.

Per aumentare ulteriormente la soddisfazione della nostra clientela, nell'anno in rassegna abbiamo ampliato e ottimizzato in modo mirato il nostro sistema di reazioni della clientela. Le richieste che ci giungono tramite il canale e-banking o la mailbox centrale vengono ora analizzate in anticipo con il supporto della tecnologia ed elaborate a livello centrale. Questo ci consente di garantire un'elaborazione più rapida ed efficiente. Dall'introduzione di questa tecnologia, i nostri clienti ricevono inoltre indicazioni automatiche su come risolvere in autonomia richieste semplici. Anche le richieste più complesse vengono così elaborate in modo più rapido ed efficace, poiché i clienti vengono tra l'altro indirizzati in modo tempestivo e automatizzato al team specializzato competente.

Misure preventive nel settore della cybersecurity

In qualità di azienda responsabile, ci impegniamo con determinazione a garantire un ambiente sicuro per la gestione delle questioni finanziarie della nostra clientela. A causa dei rigorosi standard tecnici di sicurezza del nostro sistema e-banking, i tentativi di frode prendono di mira principalmente gli utenti. Per questo motivo, sensibilizziamo regolarmente i nostri clienti in merito alle truffe attuali e forniamo preziosi consigli per proteggerli dai tentativi di inganno – sia attraverso il nostro sito web, tramite una pagina dedicata alla sicurezza o con indicazioni tempestive sulla pagina iniziale, sia nella nostra newsletter destinata ai clienti. Con queste misure preventive contribuiamo in modo duraturo alla protezione della nostra clientela e, al contempo, preveniamo potenziali rischi per la nostra Banca.

Forniamo informazioni esaurienti ai nostri clienti

Tra i nostri compiti rientra quello di informare la clientela sui rischi e sulle opportunità delle nostre offerte finanziarie in modo comprensibile e veritiero. Il settore bancario è in questo senso ampiamente regolamentato. Il rispetto dei requisiti legali e normativi per la tutela della clientela è saldamente radicato nelle nostre direttive interne e istruzioni operative.

I nostri consulenti dispongono delle qualifiche necessarie e sono certificati da enti esterni per garantire un servizio di consulenza di alta qualità. Li supportiamo inoltre con know-how specialistico, controllo dei processi e soluzioni software. La retribuzione dei collaboratori della distribuzione non offre loro alcun incentivo a consigliare prodotti e servizi non adeguati ai clienti. Inoltre, nel 2019 abbiamo abolito il pagamento dei bonus.

Quando promuoviamo i prodotti, ci assicuriamo che le promesse di vendita siano veritiere. Formuliamo le informazioni sui nostri prodotti in modo tale che siano di facile comprensione per la clientela. Adottiamo misure precauzionali, in particolare nell'erogazione di crediti privati e nel rilascio di carte bancarie per prevenire l'indebitamento. Per migliorare le competenze finanziarie dei nostri investitori, pubblichiamo regolarmente articoli informativi sul nostro blog.

Nel corso dell'anno in rassegna non sono state riscontrate irregolarità rilevanti nelle informazioni sui prodotti e sui servizi o nelle comunicazioni che avrebbero potuto comportare delle sanzioni. La tutela della nostra clientela ai sensi della Legge sui servizi finanziari (LSerFi) e la prevenzione del greenwashing rappresentano una chiara priorità per noi. Nella consulenza teniamo conto anche delle raccomandazioni dell'AMAS, di SSF e dell'ASB.

Promozione delle competenze finanziarie

Il nostro obiettivo è aiutare ogni giorno i nostri clienti a gestire al meglio il proprio denaro. Nella nostra newsletter gratuita destinata ai clienti e tramite la nostra piattaforma con guide accessibili gratuitamente forniamo loro valutazioni del mercato e consigli sulle finanze personali. Nell'anno in rassegna abbiamo ottimizzato e ampliato notevolmente a livello tematico la piattaforma con le guide per garantire risultati di ricerca ancora migliori su Google e tramite l'intelligenza artificiale. In questo modo trasmettiamo preziose conoscenze finanziarie in modo ancora più mirato e consentiamo ai nostri clienti di prendere decisioni fondate e responsabili, anche riguardo a tematiche complesse, come ad esempio nell'anno in rassegna fornendo ampie informazioni sull'abolizione del valore locativo e sulla conseguente modifica delle condizioni quadro per il risanamento energetico della proprietà abitativa.

La nostra clientela attribuisce grande importanza alla sostenibilità dei propri investimenti

Dal 2024, nelle consulenze in investimenti o nei mandati di gestione patrimoniale chiediamo ai nostri clienti sistematicamente di indicarci la loro preferenza in fatto di sostenibilità. In questo modo rispettiamo le «Direttive per i fornitori di servizi finanziari in materia di inclusione delle preferenze e dei rischi ESG nelle attività di consulenza d'investimento e di gestione patrimoniale» dell'ASB, contribuendo al contempo a far aumentare la consapevolezza nei confronti della sostenibilità negli investimenti.

La clientela può scegliere tra le preferenze di sostenibilità «molto importante», «importante» e «non importante».

- Non importante: per gli investitori che non considerano rilevante la sostenibilità nelle loro soluzioni d'investimento. In linea di principio, è possibile investire in tutte le soluzioni d'investimento: dai prodotti che tengono conto dei criteri di sostenibilità a quelli non classificati come sostenibili.
- Importante: per gli investitori che desiderano una soluzione d'investimento compatibile con gli obiettivi di sostenibilità. In questo contesto si considerano e valutano le opportunità e i rischi legati alla sostenibilità per le aziende.
- Molto importante: per gli investitori che desiderano concentrarsi sull'impact investing. In tal caso, gli investimenti sono orientati in modo tale da garantire la compatibilità con un aumento massimo della temperatura globale di 1,5 gradi. Le società incluse nel portafoglio producono, ad esempio, turbine eoliche o impianti solari.

La preferenza di sostenibilità, insieme al profilo finanziario della persona che investe, confluisce in modo automatizzato in raccomandazioni d'investimento personalizzate.

Nell'anno in rassegna, circa il 58% dei nuovi clienti della nostra gestione patrimoniale ha optato per la preferenza di sostenibilità «importante» o «molto importante». Questa scelta è sicuramente sostenuta dalla soddisfazione per le attuali soluzioni d'investimento orientate alla sostenibilità, come la nostra gestione patrimoniale e la consulenza in investimenti, entrambe sostenibili. Rileviamo inoltre una crescente domanda di prodotti d'investimento con forte orientamento alla sostenibilità. Tra i nuovi clienti della gestione patrimoniale, il 7% indica la sostenibilità come «molto importante». A questi offriamo il mandato di gestione patrimoniale «Inspire» (cfr. gestione patrimoniale Inspire, pagina 36).

Gestione responsabile del prodotto

Innovazioni sostenibili

Prima del lancio di nuovi prodotti e servizi, verifichiamo e consideriamo il loro potenziale impatto su ambiente e società. Questo principio è contenuto anche nella nuova direttiva «Gestione della sostenibilità».

Introduzione dell'oro Fairtrade

Nell'ambito della costante verifica della nostra offerta di prodotti e tenendo conto della nostra strategia di sostenibilità, abbiamo deciso di includere nel nostro assortimento l'oro Fairtrade certificato Max Havelaar come integrazione sostenibile. Con questo tipo di oro, le miniere d'origine ricevono un premio di 2000 dollari per chilo di oro per migliorare i processi produttivi, le condizioni di lavoro e i progetti comunitari nelle vicinanze delle miniere.

Sostenibilità nelle operazioni creditizie

Nelle operazioni creditizie applichiamo criteri di esclusione per determinate attività commerciali. Non concediamo finanziamenti commerciali diretti per i seguenti settori o attività:

- Gioco d'azzardo
- Prostituzione
- Produzione e commercio di armi vietate o controverse
- Imprese coinvolte in gravi controversie sui diritti umani

Altri criteri di esclusione riguardano criteri ecologici e comprendono l'estrazione di carbone, petrolio e gas. Conformemente alla legge sull'energia nucleare e alla Strategia energetica 2050 della Confederazione, non finanziamo neppure nuove centrali nucleari. I criteri di esclusione sono ancorati nel sistema di documenti normativi.

Nell'attività ipotecaria sosteniamo i proprietari di immobili con una consulenza sul risanamento energetico. La consulenza si svolge nel contesto delle «Direttive per gli offerenti di ipoteche destinate alla promozione dell'efficienza energetica» dell'ASB. Con il nostro approccio alla consulenza andiamo ben oltre questi requisiti (cfr. pagina 35).

Sostenibilità nell'attività d'investimento

Pubblichiamo in modo trasparente i criteri di selezione da noi applicati per gli investimenti sostenibili sul nostro [sito web](#) e nel [promemoria «Sostenibilità nell'attività d'investimento»](#). Nella definizione di tali criteri prestiamo attenzione a che la tematica sia ampiamente radicata nell'intero processo d'investimento. Nella selezione degli investimenti sostenibili

applichiamo una serie di approcci alla sostenibilità. A seconda del prodotto si applicano i criteri di esclusione, una selezione positiva, un orientamento al clima o l'impact investing. Una volta effettuata la decisione d'investimento, in base al diritto svizzero esercitiamo i diritti di voto relativi ai nostri fondi d'investimento. Come Banca Migros formuliamo inoltre le nostre aspettative nei confronti delle aziende tramite una strategia d'impegno (cfr. politica di azionariato attivo con Ethos, pagina 44).

Per le definizioni degli approcci alla sostenibilità, ci orientiamo all'«Autoregolamentazione sulla trasparenza e l'informativa per i patrimoni collettivi orientati alla sostenibilità» dell'Asset Management Association Switzerland (AMAS). Nei nostri prodotti d'investimento sostenibili applichiamo criteri di esclusione per gli investimenti diretti. Ne sono esclusi i seguenti settori:

Sustainable

Esclusione	Soglia di fatturato o valore
Controversie	Controversie molto gravi
armi controverse	0%
Armi	5%
Tabacchi	5%
Energia nucleare	5%
Ingegneria genetica	5%
Generi alimentari	
Carbone	5%
Petrolio e gas	5%, se le imprese non dispongono di un piano di transizione adeguato

Inspire

Esclusione	Soglia di fatturato o valore
Armi controverse	0%
Armi	5%
Tabacchi	5%
Energia nucleare	5%
Ingegneria genetica	5%
Generi alimentari	
Carbone	5%
Petrolio e gas	5%
Compagnie aeree	0%

Per determinate soluzioni d'investimento investiamo o consigliamo di investire in fondi di offerenti terzi. Gli approcci dei diversi offerenti per quanto riguarda gli investimenti sostenibili sono talvolta notevolmente diversi. Per questo motivo verifichiamo le modalità di integrazione della sostenibilità nel processo d'investimento. I fondi di offerenti terzi devono essere valutati come sostenibili dal nostro Fonds-research ed escludere le Armi controverse.

Attuazione dei regimi di autoregolamentazione delle associazioni di categoria

In qualità di membri dell'ASB e dell'AMAS, ci impegniamo ad attuare i loro regimi di autoregolamentazione. Conformemente alle disposizioni di autoregolamentazione dell'ASB per la finanza sostenibile, chiediamo ai nostri clienti con una consulenza in investimenti o un mandato di gestione patrimoniale qual è la loro preferenza in materia di sostenibilità e consigliamo loro una soluzione d'investimento in tal senso (cfr. pagina 29). Nell'anno in rassegna, in linea con le novità introdotte in base all'autoregolamentazione dell'ASB, abbiamo integrato tale obiettivo di sostenibilità e il quadro di riferimento nella documentazione informativa relativa ai nostri prodotti d'investimento sostenibili per ridurre ulteriormente il rischio di greenwashing.



Abbiamo superato l'obiettivo che ci eravamo prefissati per il 2025 in materia di consulenze per il risanamento energetico.

Patrimonio gestito con riferimento alla sostenibilità

	CHF (in miliardi)		Quota in %	
	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025
Mandati di gestione patrimoniale	2,3	2,6	100%	100%
tra cui, con riferimento alla sostenibilità:	2,1	2,4	93,2%	93,1%
Fondi	4,0	4,3	100%	100%
tra cui, con riferimento alla sostenibilità:	1,3	1,4	31,9%	33,8%



Ambiente

Il settore finanziario svolge un ruolo importante nella lotta alla crisi climatica. Sosteniamo gli obiettivi climatici del Gruppo Migros e della Svizzera e adottiamo misure a tal fine.

Salvaguardia delle risorse

Per quanto riguarda l'ambiente, la nostra attenzione si concentra attualmente sul clima. Oltre il 99% delle nostre emissioni totali di gas serra proviene dalle nostre attività di investimento e di finanziamento nonché dai nostri propri investimenti finanziari. Nonostante ciò, prestiamo attenzione anche alle nostre emissioni aziendali, sulle quali abbiamo in parte un controllo diretto.

Clima ed energia

In linea con i requisiti dell'ordinanza concernente la relazione sulle questioni climatiche, nel nostro rapporto sul clima presentiamo la nostra gestione del clima compresi la governance, la strategia, la gestione del rischio, gli indicatori e gli obiettivi.

Nel presente rapporto presentiamo i nostri servizi e prodotti orientati al clima: la consulenza sul risanamento energetico nelle attività ipotecarie e il mandato di gestione patrimoniale «Inspire». Forniamo inoltre una panoramica dei nostri obiettivi climatici ed energetici nei settori dell'attività bancaria operativa, delle attività ipotecarie e degli investimenti. Oltre al clima, la seconda tematica ambientale classificata come essenziale è la biodiversità.

Tutela del clima nell'attività bancaria operativa

In quanto società di servizi, la nostra azienda ha un impatto ambientale relativamente basso, legato principalmente al consumo energetico per gli impianti degli edifici, all'infrastruttura elettronica e ai viaggi di lavoro. Tuttavia, stiamo riducendo il nostro impatto ecologico anche nelle attività bancarie e utilizziamo con parsimonia le risorse disponibili.

Per ridurre il nostro impatto ambientale, abbiamo definito i seguenti obiettivi per il funzionamento delle nostre succursali e sedi operative nonché del centro di calcolo:

- Utilizzo di energia elettrica rinnovabile al 100% (obiettivo raggiunto dal 2021)
- Risparmio energetico del 10% entro il 2030 (anno di riferimento: 2019)
- Riduzione delle emissioni di gas serra del 70% entro il 2030 (anno di riferimento: 2019)
- Utilizzo di riscaldamento totalmente indipendente da combustibili fossili dal 2040.
- Utilizzo di refrigeranti naturali al 100% a partire dal 2040

Gli obiettivi valgono per l'intero Gruppo Migros. Dal momento che siamo affittuari della maggior parte delle nostre succursali e sedi, abbiamo un impatto limitato sulla realizzazione di alcuni obiettivi.

Energia

Dal 2019 registriamo sistematicamente il nostro consumo energetico per l'elettricità e il calore. Da allora siamo riusciti a ridurlo del 16,7%. Dal 2021 utilizziamo energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.

Emissioni di gas serra

Calcoliamo le nostre emissioni di gas serra negli Scope 1 e 2 basandoci sul consumo di elettricità e calore nonché sull'uso di refrigeranti e sulle perdite associate. Grazie all'acquisto di elettricità prodotta da energie rinnovabili e alla gestione esperta delle nostre succursali, negli ultimi cinque anni siamo riusciti a conseguire una riduzione del 58,9%.

Dal 2024 rendiamo note le emissioni generate dai nostri viaggi di lavoro in aereo o in auto (Scope 3). Non disponiamo di una propria flotta di veicoli.

Maggiori informazioni sugli indicatori e sugli obiettivi derivanti dall'esercizio operativo sono riportate nel rapporto sul clima, a partire dalla pagina 30.

Negli ultimi cinque anni abbiamo ridotto di quasi il **60%** le emissioni degli Scope 1 e 2.

Flussi finanziari per un mondo rispettoso del clima

Il settore finanziario svolge un ruolo importante nella lotta alla crisi climatica. Per contribuire a contenere la crisi climatica, nell'anno in rassegna abbiamo portato avanti l'attuazione del nostro piano di transizione climatica e della nostra strategia climatica.

Tutela del clima nelle operazioni creditizie

L'impronta di CO₂ della nostra attività creditizia

Le ipoteche e i crediti alle imprese costituiscono la quota principale della nostra attività creditizia. Per entrambi i settori di attività rileviamo le emissioni finanziarie e, dal 2024, le pubblichiamo in un rapporto sul clima separato.

Per quanto riguarda le attività ipotecarie, alla fine del 2024 abbiamo deciso di ridurre del 40% l'intensità delle emissioni (kg di CO₂ eq / m² di superficie di riferimento energetico) degli immobili residenziali da noi finanziati tra il 2023 e il 2030 (cfr. rapporto sul clima, pagina 21). A sostegno di questo obiettivo di riduzione, offriamo consulenze sui risanamenti energetici (cfr. capitolo successivo). Riconosciamo che, sebbene il nostro contributo al raggiungimento degli obiettivi climatici nazionali sia importante, il raggiungimento dell'obiettivo dipende in larga misura da fattori al di fuori del nostro controllo. Tra questi figurano l'ulteriore sviluppo delle condizioni quadro nazionali e cantonali, le prescrizioni edilizie, l'incentivazione finanziaria dei risanamenti energetici o il comportamento dei proprietari in materia di risanamento.

Pubblichiamo anche le emissioni finanziarie dei nostri crediti aziendali nel rapporto sul clima, a pagina 24. Non concediamo finanziamenti commerciali diretti a imprese operanti nell'estrazione di carbone, petrolio o gas.

Maggiori informazioni sull'obiettivo nel settore ipotecario, sugli indicatori e sui metodi di calcolo sottostanti sono riportate nel Rapporto sul clima 2025 a partire dalla pagina 20.

Consulenza sul risanamento energetico (consulenza ENSA)

Nell'ambito della nostra attività creditizia, i crediti ipotecari rappresentano la quota principale dei prestiti alla clientela, pari a circa il 93,5%. In questo settore operativo, con la consulenza ENSA offriamo un supporto ai proprietari di abitazioni per ottimizzare il fabbisogno energetico e d'investimento dei propri immobili. In questo modo attuiamo l'autoregolamenta-

zione delle «Direttive per gli offerenti di ipoteche destinate alla promozione dell'efficienza energetica» dell'ASB, andando molto oltre i requisiti contenuti nell'autoregolamentazione. Per il 2025 ci eravamo prefissi di svolgere 500 consulenze qualitative relative al risanamento energetico. Con circa 900 consulenze realizzate siamo riusciti a superare nettamente questo obiettivo.

Nell'ambito di un approccio personalizzato e globale, durante la consulenza ENSA effettuiamo una valutazione dello stato dell'immobile a tutto tondo. Esaminiamo, ad esempio, il riscaldamento e la tecnologia, l'involucro edilizio, il tetto e il soffitto della cantina con l'ausilio di un'applicazione di consulenza, identifichiamo il fabbisogno di risanamento e stimiamo i costi. In questo modo possiamo individuare rapidamente il potenziale di risparmio energetico e il risparmio dei costi a lungo termine. Inoltre, collaboriamo con Meier Tobler, un'impresa di tecnica edilizia, per offrire alla nostra clientela una prima consulenza, sostenuta dalla Confederazione, in merito alle esigenze di ristrutturazione degli immobili e agli incentivi nel rispettivo cantone. In collaborazione con i nostri partner seguiamo questo processo – dalla prima consulenza, passando per l'intermediazione di esperti fino al finanziamento.

Nell'anno in rassegna, in seguito alla decisione presa dalla popolazione svizzera di abolire il valore locativo, prevediamo un aumento della domanda di consulenze ENSA fino all'entrata in vigore dell'abolizione. Infatti, fino ad allora, i proprietari potranno ancora beneficiare delle detrazioni fiscali previste per questi risanamenti.

Oltre ai nostri servizi di consulenza, i clienti privati che abitano in un immobile di proprietà possono continuare a beneficiare di un'agevolazione Eco sulla loro ipoteca o di un sostegno finanziario per la certificazione CECE.

Dall'introduzione della consulenza completa ENSA all'inizio del 2024, il processo di consulenza si è ben consolidato. I consulenti, le unità di supporto e i partner coinvolti collaborano a stretto contatto per offrire alla nostra clientela una consulenza di alto livello e commisurata alle esigenze. Ciononostante, in diversi punti abbiamo apportato dei miglioramenti.

Un compito importante è stato quello di formare l'intero team di distribuzione per i clienti privati. Da un lato, abbiamo discusso il processo di consulenza come «aggiornamento», dall'altro, abbiamo illustrato in dettaglio l'applicazione di consulenza «ENSA». Ciò ha inciso molto positivamente sul numero di consulenze ENSA di qualità e sulle intermediazioni a Meier Tobler. Allo stesso tempo siamo riusciti a migliorare notevolmente il monitoraggio (software Qlik). D'ora in poi, gli uffici responsabili potranno consultare in tutta semplicità i principali indicatori provenienti da diverse fonti.

Nell'anno in rassegna abbiamo anche realizzato una campagna promozionale per i clienti, nell'ambito della quale abbiamo inviato un calendario pregiato con delle porticine. Grazie a questo strumento, i clienti hanno potuto scoprire in modo divertente quali componenti di un edificio mal isolato causano maggiori perdite di energia e in che misura.

Abbiamo verificato regolarmente e migliorato in alcuni punti la collaborazione con i nostri partner «calore rinnovabile» e Meier Tobler. Abbiamo aggiornato il nostro sito web e la pagina Intranet, perché questi possano supportare al meglio il processo di consulenza. Nell'anno in rassegna si sono nuovamente svolti degli eventi sul tema del risanamento energetico per i clienti.

Con le iniziative citate nell'ambito del risanamento energetico intendiamo sensibilizzare e sostenere la nostra clientela su questo tema, oltre a ridurre gli ostacoli che si presentano nell'attuazione degli interventi energetici negli immobili residenziali.

Tutela del clima nelle attività d'investimento

L'impronta di carbonio della nostra attività d'investimento

Nell'ambito del nostro piano di transizione climatica, alla fine del 2024 abbiamo deciso di ridurre del 35% tra il 2023 e il 2030 le emissioni di gas serra (Scope 1-3) dei patrimoni da noi gestiti. Nell'anno in rassegna abbiamo introdotto misure per gestire l'impronta di carbonio. A tal fine, abbiamo allineato alcuni prodotti d'investimento ai nostri obiettivi climatici. In qualità di gestore patrimoniale puntiamo a influenzare positivamente le aziende in cui investiamo tramite la partecipazione attiva (active ownership). Al riguardo usufruiamo della consulenza di Ethos Services SA. A nome degli investitori, Ethos incoraggia le aziende quotate in borsa a orientare le proprie attività verso un obiettivo zero netto e a migliorare costantemente la rendicontazione degli obiettivi climatici (cfr. [Politica di azionariato attivo con Ethos](#)).

Il calcolo delle emissioni e i metodi sottostanti, le misure per il raggiungimento degli obiettivi, il livello attuale dell'intensità dei gas serra e i fattori esterni rilevanti sono riportati nel rapporto sul clima (pagina 25). Oltre alla divulgazione nel rapporto sul clima delle informazioni climatiche secondo le linee guida della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), stiamo attuando la raccomandazione della Confederazione in materia di trasparenza riguardo all'impatto climatico degli investimenti. Dal 2024, sulla base degli indicatori degli Swiss Climate

Scores, i nostri clienti possono verificare la compatibilità climatica dei nostri fondi d'investimento sostenibili e mandati di gestione patrimoniale. Per i fondi d'investimento gli Swiss Climate Scores sono riportati sui factsheet. I clienti con gestione patrimoniale ricevono le informazioni nell'ambito del reporting annuale a loro destinato.

Gestione patrimoniale «Inspire»

Ai clienti con preferenza «importante» offriamo fondi d'investimento sostenibili e la nostra gestione patrimoniale. Entrambe le soluzioni d'investimento seguono la nostra [politica d'investimento sostenibile](#). Per i clienti che ritengono la sostenibilità «molto importante» nel 2024 abbiamo sviluppato, in collaborazione con Inyova, il mandato di gestione patrimoniale «Inspire», specializzato in impact investing nelle azioni e obbligazioni quotate. La particolarità del mandato risiede nella quota azionaria, investita prevalentemente in investimenti diretti, in società che producono soluzioni per il clima, come pannelli solari o turbine eoliche, oppure che hanno obiettivi climatici verificati. Nel corso di roadshow, i nostri consulenti hanno ricevuto una formazione specifica per soddisfare al meglio le esigenze della clientela legate alla gestione patrimoniale «Inspire». Rispetto ad altri mandati di gestione patrimoniale, la trasparenza nella selezione dei titoli nella quota azionaria svolge un ruolo estremamente importante. Per ogni società in

cui investiamo direttamente siamo in grado di presentare alla nostra clientela un profilo aziendale d'impatto di facile consultazione. Questo mette in evidenza in particolare le prestazioni di sostenibilità, ma anche i punti critici nei confronti dell'azienda per gli investitori.

La gestione patrimoniale «Inspire» gode di una grande accettazione da parte della clientela con un forte orientamento alla sostenibilità. I patrimoni gestiti ammontano a decine di milioni. Per quanto riguarda i nuovi mandati di gestione patrimoniale stipulati nell'ambito della consulenza in investimenti, la quota relativa alla gestione patrimoniale «Inspire» si è attestata intorno al 7%. Il 1° luglio 2025 abbiamo ridotto l'importo minimo d'investimento da CHF 50 000 a CHF 20 000. In questo modo rendiamo gli investimenti orientati all'impatto accessibili anche a una base di investitori più ampia.

i

«Inspire» in sintesi

- **Mandato di gestione patrimoniale con investimenti diretti**
- **Valuta: CHF**
- **Importo minimo d'investimento: CHF 20 000**
- **Domicilio di chi investe: Svizzera**
- **Asset allocation strategica e tattica nonché gestione del portafoglio: Investment Office della Banca Migros**
- **Analisi dell'impatto, selezione dei titoli e profili aziendali d'impatto: Inyova**

Tutela del clima nei propri investimenti finanziari

L'impronta di carbonio dei nostri investimenti finanziari

Il nostro portafoglio d'investimento è incentrato sulla gestione della liquidità e comprende pertanto in prevalenza le obbligazioni fondiarie svizzere e le obbligazioni del settore pubblico. In linea con la nostra strategia di investimento, non investiamo in settori ad alta intensità di emissioni come petrolio, carbone e gas.

Anche se i nostri investimenti finanziari rappresentano solo una piccola parte del nostro bilancio di

emissioni di gas serra, nell'anno in rassegna abbiamo fatto un passo avanti anche in questo ambito. Sulla base del calcolo a posteriori dell'impronta di CO₂ dei nostri investimenti finanziari nel 2023, ci siamo prefissati un obiettivo di riduzione nel 2025. Vogliamo ridurre del 35% la nostra impronta di carbonio nel periodo tra il 2023 e il 2030. Il calcolo delle emissioni e i metodi sottostanti, le misure per raggiungere gli obiettivi e lo stato attuale sono riportati nel rapporto sul clima (pagina 29).

Biodiversità

Abbiamo riconosciuto l'importanza del nostro impatto sulla biodiversità, ovvero sulla varietà genetica, sulla diversità delle specie e sulla varietà degli ecosistemi. Per sensibilizzare internamente sull'importanza della biodiversità, nel 2024 circa 30 collaboratori di settori specialistici rilevanti hanno partecipato a un evento informativo organizzato dal WWF. Durante l'evento abbiamo discusso delle possibili interazioni tra le attività principali della nostra Banca e la biodiversità. Sono state inoltre presentate organizzazioni nazionali e internazionali che possono sostenere nell'attuazione di strategie rispettose della biodiversità.

Nella Circolare 2026/1 «Rischi finanziari connessi a eventi naturali», l'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) definisce la biodiversità come parte integrante dei rischi naturali. Per integrare la biodiversità nella nostra gestione dei rischi entro la fine del 2027 ci orientiamo alla suddetta circolare. Misurare i rischi relativi alla biodiversità è più impegnativo di quello dei rischi climatici. Ciò è dovuto alla limitata disponibilità di dati esterni e alle relazioni più complesse all'interno dei sistemi naturali.



Impegno

Fedeli ai valori del nostro fondatore Gottlieb Duttweiler, ci impegniamo per una Svizzera sociale e rispettosa dell'ambiente.

Impegno nel settore

In quanto parte integrante della piazza finanziaria svizzera, per noi è naturale essere membri di diverse associazioni settoriali. Queste ci consentono di coltivare una rete di contatti nel settore e di accedere alle conoscenze. Nell'attuale sviluppo verso una piazza finanziaria svizzera più sostenibile, lo scambio con colleghi dello stesso settore è imprescindibile.

Siamo membri attivi dell'ASB, che si impegna tra l'altro nelle tematiche legate alla sostenibilità. Per la Banca Migros Markus Schawalder, responsabile Clienti privati e membro della Direzione generale, siede nel comitato direttivo Retail Banking, mentre Peter Mock, il nostro Chief Financial Officer, anch'esso, membro della Direzione generale, fa parte della commissione tecnica di regolamentazione del mercato finanziario e presentazione dei conti. Inoltre, siamo rappresentati con i nostri collaboratori anche nel gruppo di lavoro «Sustainable Finance» e nel suo sottogruppo sui rischi finanziari legati alla natura.

Ci impegniamo in qualità di membri attivi delle banche operanti sul territorio nazionale. Queste sono i principali creditori dell'economia locale e regionale svizzera e forniscono servizi bancari completi alla clientela privata e alle PMI. Ci siamo uniti a Raiffeisen Svizzera società cooperativa, all'Unione delle Banche Cantionali Svizzere (UBCS) e all'Associazione delle Banche Regionali Svizzere (ABRS) per coordinare i nostri interessi politici e normativi nell'ambito del Coordinamento delle banche domestiche (CBD). Nell'ambito della CBD discutiamo di temi politici, elaboriamo prese di posizione delle banche orientate al mercato interno e le rappresentiamo nei confronti di terzi.

Inoltre, siamo membri di SSF e dell'AMAS. SSF promuove l'integrazione dei principi di sostenibilità nella

piazza finanziaria svizzera, che sostengono al contempo la crescita economica del Paese e vanno a beneficio dell'intera società. La Banca Migros si impegna attivamente a favore della sostenibilità nel settore creditizio e dell'ulteriore sviluppo di questo tema nel settore bancario svizzero, con un proprio collaboratore che ricopre il ruolo di co-responsabile della piattaforma per la finanza sostenibile. L'AMAS è un'organizzazione rappresentativa di settore il cui obiettivo è quello di consolidare la Svizzera come centro leader di Asset Management con standard elevati di qualità, performance e sostenibilità.

Da aprile 2021 il nostro CEO Manuel Kunzelmann è presidente del CdA dell'associazione «CYP», un centro di competenza per la formazione bancaria. Da noi, le nuove leve rivestono un ruolo fondamentale. Per questo ci impegniamo a favore di posti di formazione moderni e promuoviamo opportunità di formazione continua per contrastare attivamente la carenza di personale qualificato. In questo contesto Manuel Kunzelmann si impegna a favore della riforma in corso della formazione commerciale, che mira a creare un percorso orientato al futuro che adatti la professione bancaria alle esigenze del lavoro agile e ai principi del New Work.

Ci impegniamo attivamente per l'ulteriore sviluppo del contesto bancario nell'ambito degli investimenti sostenibili. Grazie alla partecipazione a studi rinomati, tra cui lo studio sui Sustainable Investments dell'IFZ, lo studio sulla richiesta delle preferenze ESG della Scuola universitaria professionale di Lucerna (HSLU) e lo Swiss Sustainable Investments Market Study di SSF, la Banca contribuisce all'acquisizione di conoscenze approfondite e a migliorare costantemente le condizioni quadro per gli investimenti sostenibili.

Impegno dei nostri collaboratori

«L'essere umano e la coesione sociale sono al centro del nostro agire. Ci impegniamo con passione e lungimiranza per una qualità di vita sostenibile». Ciò che Gottlieb Duttweiler ha sottolineato una volta, costituisce ancora oggi la base del nostro impegno economico e sociale.

Incoraggiare il volontariato

Anche nel 2025 i nostri collaboratori si sono impegnati in progetti d'impatto attraverso il «Volunteer Day», un'intera giornata lavorativa in cui team di diversi reparti della nostra Banca si sono impegnati in progetti sociali o ambientali.

170 collaboratori si sono messi all'opera per riparare biciclette, tenere corsi di informatica per i rifugiati, sostenere progetti per le persone con disabilità, fare volontariato a favore dell'ambiente e molto altro ancora. Il denominatore comune di tutti gli interventi: il tempo è diventato un dono e l'impegno un atteggiamento.

Andare al lavoro in bicicletta

L'iniziativa per la salute e l'ambiente «Bike to work» motiva ogni anno i collaboratori di oltre 1000 aziende svizzere a recarsi al lavoro in bicicletta per due mesi, dando così un segnale a favore di una mobilità più rispettosa dell'ambiente e di uno stile di vita più sano. Abbiamo organizzato l'iniziativa «Bike to work» per l'ottava volta consecutiva. Dal 1° maggio al 30 giugno 2025 hanno partecipato all'iniziativa 37 team per un totale di 94 partecipanti. Insieme hanno percorso quasi 30 000 km, dando così un prezioso contributo al clima.

Campagna interna di donazione del sangue

Donare il sangue salva vite. Per questo motivo un collaboratore volenteroso ha preso l'iniziativa e ha lanciato una campagna di donazione del sangue in collaborazione con Trasfusione CRS Zurigo. Nel 2025 si sono svolte ben due campagne di questo tipo, alle quali hanno partecipato complessivamente 81 collaboratori fornendo un prezioso contributo per salvare vite.

Impegno nel Gruppo Migros

Collaborazione a livello di gruppo sulla sostenibilità

La nostra responsabile della sostenibilità ci rappresenta nel gruppo centrale Sostenibilità del Gruppo Migros. Il team è composto da rappresentanti dei diversi settori operativi e delle imprese Migros ed è diretto dalla direzione Sostenibilità e Politica economica del Gruppo Migros. In incontri regolari, il consorzio discute contenuti tecnici, ambizioni comuni e definisce misure concrete. Questo favorisce lo scambio informale e amplia la rete all'interno dell'intero gruppo. Ad esempio, Migros Engineering Solutions (MES) ci aiuta nel calcolo delle emissioni aziendali e nella definizione delle misure. Il Gruppo centrale e la dirigenza della Direzione informano regolarmente l'Amministrazione del Gruppo Migros sui progressi delle rispettive imprese.

Fondo pionieristico Migros

Il Fondo pionieristico Migros è un fondo di sostegno volontario delle imprese del Gruppo Migros, tramite il quale vengono investiti ogni anno circa 15 milioni di franchi in progetti con un'utilità sociale a lungo termine. Nell'anno in rassegna abbiamo sostenuto il fondo con 4,3 milioni di franchi, consentendo così di realizzare progetti nei settori «Clima e risorse», «Tecnologia ed etica» nonché «Comunità».

i

Quando piani coraggiosi danno vita a iniziative concrete

Il Fondo pionieristico Migros si prefigge l'obiettivo di promuovere un cambiamento sociale e rafforzare una convivenza sostenibile in Svizzera. Un team di otto persone è sempre alla ricerca di nuovi progetti e assiste i pionieri nell'implementazione delle loro idee. Negli ultimi dieci anni il Fondo pionieristico ha così contribuito a realizzare oltre 100 progetti per un futuro più sostenibile.



Abbiamo sostenuto il Fondo pionieristico Migros con 4,3 milioni di franchi svizzeri.



Innovazione

Sviluppiamo costantemente la nostra attività per la nostra clientela, la società e l'ambiente.

Politica di azionariato attivo con Ethos

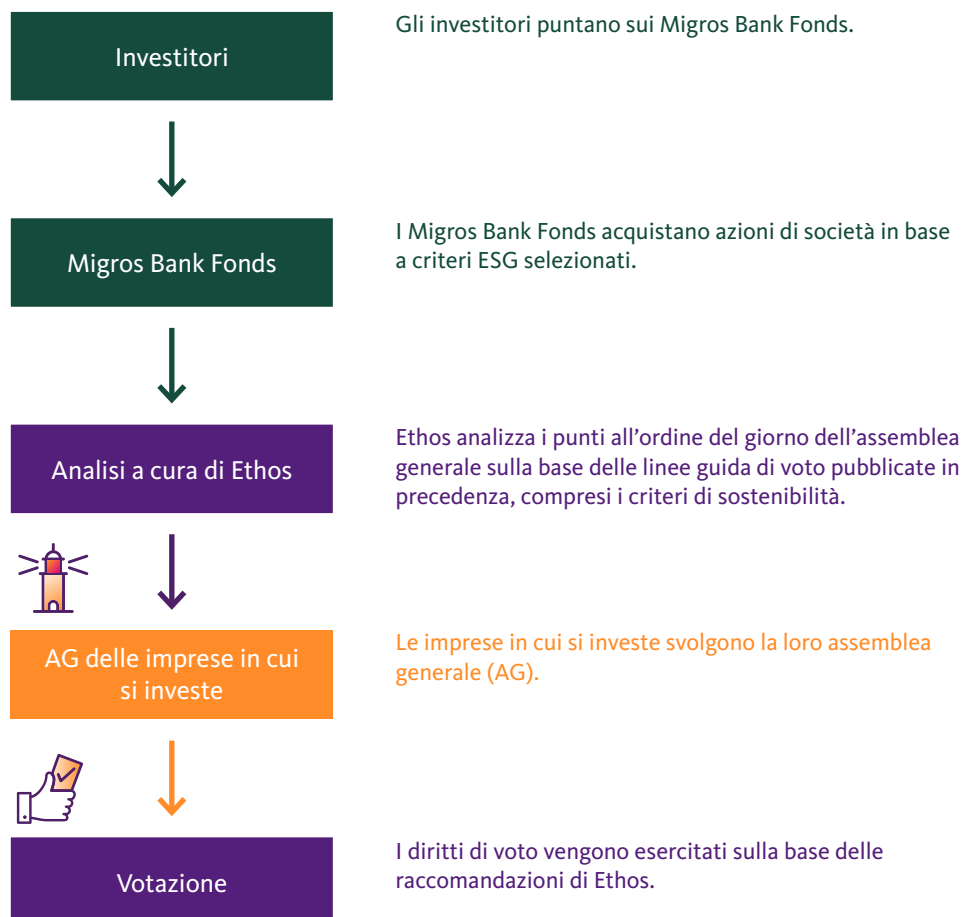
Le nostre motivazioni

Per noi, l'investimento sostenibile significa partecipare attivamente alla sua definizione. Nella composizione dei nostri portafogli d'investimento procediamo con cura e teniamo conto dei criteri ESG. Aniché limitarci a investire in imprese sostenibili, esercitiamo i nostri diritti di azionisti per influenzare positivamente nell'ambito della sostenibilità. Una

volta selezionati gli investimenti, ci impegniamo affinché le imprese presenti nei nostri portafogli adottino pratiche aziendali più sostenibili. Influiamo su di esse esercitando i diritti di voto nei nostri fondi domiciliati in Svizzera e avviando un dialogo con alcune imprese in portafoglio su tematiche legate alla sostenibilità. A tal proposito, dall'inizio del 2025 collaboriamo con Ethos Services SA (Ethos).

Esercizio del diritto di voto

In occasione delle assemblee generali delle società in cui hanno investito, gli azionisti hanno il diritto di votare sulle decisioni importanti. Esercitiemo attivamente questo diritto di voto affinché tali decisioni strategiche siano più sostenibili.



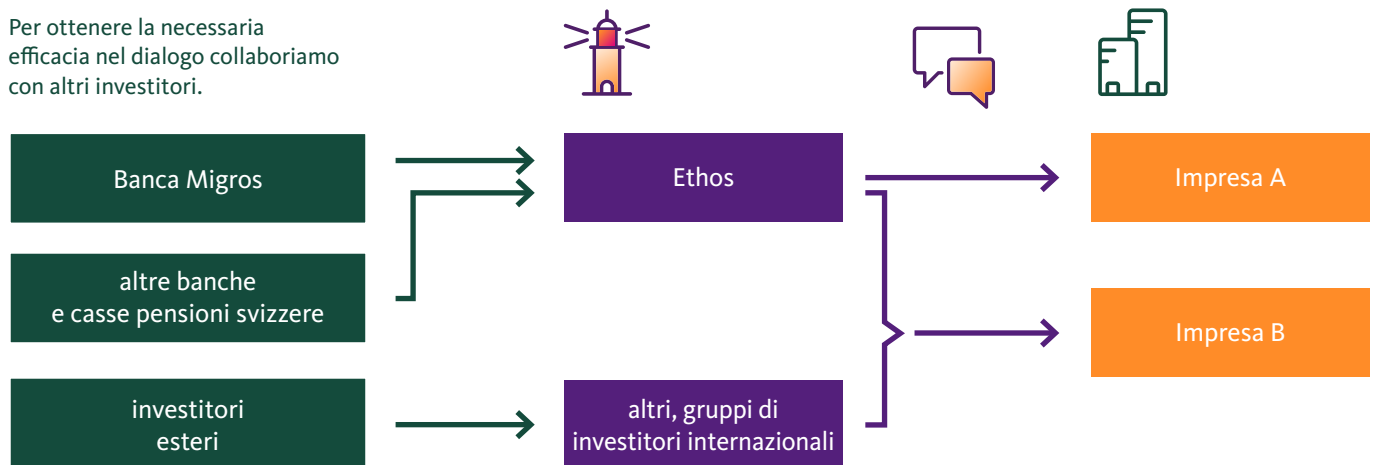
Decisioni prese nelle assemblee generali che incidono sulla sostenibilità:

- Discarico, rielezione e retribuzione del Consiglio di amministrazione
- Approvazione dei rapporti annuali e dei rapporti sulla sostenibilità
- Disposizioni sul diritto degli azionisti
- Decisioni strategiche come acquisizioni o fusioni

Impegno

Attraverso un dialogo attivo con aziende selezionate, ci impegniamo a favore di pratiche commerciali sostenibili.

Per ottenere la necessaria efficacia nel dialogo collaboriamo con altri investitori.



Ethos dialoga con le aziende per avanzare in modo proattivo, o in risposta ad abusi, chiare richieste che riguardano tematiche legate alla sostenibilità.

Una politica di azionariato attivo contribuisce alla stabilità del valore a lungo termine degli investimenti, riduce i rischi legati alla sostenibilità e promuove una gestione responsabile. Questo rappresenta un elemento fondamentale della nostra visione di investimento sostenibile.

Ruolo e modo di procedere di Ethos

Ethos è stata fondata nel 2004 da alcune casse pensioni con l'obiettivo di investire in modo sostenibile e responsabile. Ethos analizza le prestazioni di società quotate in borsa ed elabora raccomandazioni di voto per le assemblee generali, che di norma vengono seguite dai propri membri. Noi le applichiamo a tutti i fondi con domicilio in Svizzera.

A complemento di questa iniziativa, Ethos realizza campagne di dialogo strutturate e lo fa a nome nostro, di altre banche e di circa 200 investitori (per lo più casse pensioni) che detengono collettivamente un patrimonio gestito di oltre 400 miliardi di franchi. Raggruppare i voti di diversi investitori istituzionali aumenta il loro impatto e migliora l'accesso alle società quotate in borsa.

In Svizzera, Ethos dialoga direttamente con le direzioni generali e i consigli di amministrazione delle 150 maggiori società presenti nell'indice azionario svizzero. All'estero partecipa a iniziative di investitori collettive rivolte ai gruppi elencati nell'indice azionario MSCI World. Per gli impegni collettivi selezioniamo iniziative adeguate che promuovano la sostenibilità. I temi selezionati sono in linea con la nostra strategia di sostenibilità.

Di seguito alcune iniziative che sosteniamo:

Ambito ESSERE UMANO

- Diritti dei lavoratori nelle catene di approvvigionamento dell'industria tessile
- Improving the Corporate Human Rights Benchmark della Investor Alliance for Human Rights
- Violazioni delle norme internazionali

Ambito AMBIENTE

- Deforestazione nelle catene del valore della carne bovina e della soia
- Dall'inquinamento da plastica al ciclo della plastica
- Valuing Water Finance Initiative di Ceres
- Strategie credibili per il raggiungimento dell'obiettivo «zero emissioni nette»
- Investor Decarbonisation Initiative di ShareAction
- Impatto per la nostra clientela

I risultati e i progressi vengono valutati annualmente e pubblicati sul nostro sito web: [Principi per l'esercizio del diritto di voto e del dialogo con le imprese presso la Banca Migros \(«active ownership»\).](#)



Responsabilità

Successo economico e responsabilità vanno mano nella mano. Ci assumiamo le nostre responsabilità come datore di lavoro, fornitore di servizi e creditore. Da noi non c'è posto per la corruzione e rispettiamo in modo assoluto i diritti umani.

Il Codice di condotta del Gruppo Migros pone le basi

Il nostro fondatore Gottlieb Duttweiler ha dimostrato che il successo economico e la responsabilità verso i soci, l'ambiente e la società non solo possono coesistere, ma sono anche indissolubilmente correlati. È un principio al quale continuiamo a orientarci. Alla base di tutti i nostri sforzi c'è il [Codice di condotta del Gruppo Migros](#), consultabile pubblicamente sul no-

stro sito web. Il Codice di condotta è vincolante per tutti i collaboratori. Stabilisce che nelle nostre aree di attività teniamo conto dell'impatto ambientale e sociale delle decisioni aziendali e che contribuiamo attivamente a migliorare costantemente la sostenibilità.

Corruzione

Rifiutiamo ogni forma di corruzione e abuso di potere. Riteniamo molto importanti l'integrità del mercato finanziario e la fiducia nel nostro sistema bancario, motivo per cui è ovvio per noi aggiornare regolarmente e applicare con coerenza le nostre direttive interne in materia di lotta alla corruzione. Una direttiva stabilisce gli obblighi di pubblicazione e notifica così come i processi di approvazione, assicurando che tutte le transazioni, i regali, gli inviti e attività simili tra i nostri collaboratori e parti terze siano realizzate in modo trasparente e in conformità con gli standard

etici. I nostri collaboratori e terzi possono segnalare casi di corruzione e abuso di potere tramite l'ufficio di comunicazione «m-concern». Nel 2025 non sono pervenute notifiche di corruzione all'ufficio di comunicazione.

Nell'analisi di rilevanza abbiamo classificato il rischio di corruzione nelle nostre attività commerciali (cfr. pagina 15) come tematica non rilevante. Riteniamo sufficienti le misure già implementate e continueremo ad attuarle.

Protezione dei dati

La protezione e la sicurezza dei dati sono tematiche fondamentali per noi. In qualità di banca, siamo consapevoli della nostra responsabilità nel trattamento dei dati personali, motivo per cui nella nostra Dichiarazione sulla protezione dei dati spieghiamo come e perché vengono trattati i dati personali e di quali diritti godono gli interessati in relazione alle nostre attività di trattamento. Compriamo inoltre sforzi continui (ad esempio, aggiornamento regolare della Dichiarazione sulla protezione dei dati e di altri documenti per i clienti, corsi di formazione e sensibilizzazione dei collaboratori su argomenti ed eventi specifici) per garantire la protezione della personalità (autodeterminazione informativa) e dei diritti fondamentali delle persone fisiche.

Al fine di tutelare i dati personali e quelli dei clienti, al momento dell'entrata in servizio in Banca, tutti i collaboratori devono seguire un e-learning obbligatorio in materia di protezione dei dati, che deve essere ripetuto ogni due anni. Questo tratta le disposizioni di legge e il trattamento dei dati confidenziali o delle persone. Nell'anno in rassegna 1965 persone hanno completato per la prima volta o ripetuto tale corso. Inoltre, adottiamo costantemente misure volte a ridurre al minimo il trattamento e la memorizzazione dei dati personali (principio della minimizzazione dei dati), rispettare i termini di conservazione e cancellazione e implementare sistematicamente l'approccio «privacy by design» e «privacy by default».

Catena di approvvigionamento

In qualità di banca svizzera, ci assumiamo la responsabilità lungo l'intera catena di approvvigionamento. Nell'anno in rassegna abbiamo quindi riesaminato i contratti esistenti e attivi con i nostri fornitori per quanto riguarda il rischio di lavoro minorile. Per farlo ci siamo basati sul «Children's Rights in the Workplace Index» (versione giugno 2023). Anche i nuovi contratti sono stati sottoposti a tale esame. Il Codice di condotta di amfori BSCI del Gruppo Migros è stato integrato nella nostra politica degli approvvigionamenti. Nel caso in cui i fornitori non applichino norme equivalenti in materia di lavoro minorile, diritti umani e tutela ambientale, richiediamo che il Codice sia integrato come parte vincolante nel contratto.

Servizi

In quanto banca operante a livello nazionale, i servizi dei nostri fornitori sono erogati prevalentemente in Svizzera, pertanto presentano un basso rischio di impiego di lavoro minorile.

Prodotti

Nel corso dell'approvvigionamento dei prodotti abbiamo valutato, per quanto possibile, i rischi presenti nel Paese di produzione. Poiché i nostri prodotti provengono da Paesi molto diversi tra loro, la valutazione del rischio si è basata anche sui rischi del settore.

Abbiamo sottoposto a un'analisi approfondita e individuale, in una seconda fase del processo, i fornitori che non siamo riusciti a classificare chiaramente come a basso rischio. A tal fine abbiamo tenuto conto delle informazioni pubbliche sui fornitori e dei loro rapporti sulla sostenibilità, laddove disponibili. Non abbiamo riscontrato alcun sospetto fondato di ricorso al lavoro minorile presso nessuno dei nostri fornitori.

Diritti umani

Ci impegniamo per il rispetto dei diritti umani. Internamente ci orientiamo alle condizioni di lavoro del Gruppo Migros e al diritto svizzero del lavoro (cfr. pagina 22).

Operazioni d'investimento e creditizie

Quando si tratta di allocazioni dirette nei nostri prodotti d'investimento «Sustainable», valutiamo le imprese per individuare eventuali controversie in termini ambientale, sociale e di governance aziendale. Ciò avviene sulla base delle analisi di MSCI ESG Research. Per quanto riguarda la dimensione sociale vengono esaminate, ad esempio, le violazioni delle con-

venzioni delle Nazioni Unite sui diritti umani e delle norme dell'OIL in materia di lavoro. Escludiamo quindi dall'universo di investimento le società che al momento risultano direttamente coinvolte in controversie molto gravi. Nell'ambito del reporting sulla sostenibilità destinato agli investitori, rendiamo nota la ripartizione delle controversie relative alle società in cui investiamo a livello di prodotto.

Abbiamo definito dei criteri di esclusione anche nell'attività creditizia (cfr. pagina 30). I beneficiari di crediti coinvolti in gravi controversie, infatti, vengono esclusi.

Segnalazione di abusi

Vi è la possibilità di segnalare internamente potenziali abusi e violazioni della legge e delle direttive: i collaboratori possono rivolgersi direttamente ai propri superiori, contattare le direzioni dei reparti Compliance, Servizio giuridico o Human Resources oppure rivolgersi alla Commissione del personale o all'ufficio di presidenza della Direzione generale. Inoltre, i collaboratori possono segnalare i casi sospetti anche all'apposita istanza del Gruppo Migros (m-concern).

I clienti e i fornitori possono comunicare le loro critiche alla Banca Migros e alla sua Direzione generale tramite vari canali (di persona in una succursale, tramite telefono, lettera o e-mail, attraverso una comunicazione nell'e-banking oppure con il modulo di contatto sul sito web).



CSL

La nostra affiliata
CSL Immobiliare SA (CSL) offre
servizi nella commercializzazione
e gestione di immobili,
consulenza ai committenti,
fiduciaria immobiliare
nonché nello sviluppo di progetti.

Ritratto

Dal 2023 CSL Immobiliare SA (CSL) è una società interamente affiliata alla Banca Migros che offre servizi nell'ambito della commercializzazione e gestione di immobili, della consulenza ai committenti, della fiduciaria edilizia nonché dello sviluppo di progetti. A questi settori chiave si aggiungono offerte e competenze complete nel campo della valutazione immobiliare e della ricerca. Grazie a una collaborazione stretta e interdisciplinare tra i diversi settori e team, CSL è in grado di offrire alla propria clientela consulenza e assistenza competenti lungo l'intera catena di creazione del valore di un immobile.

I clienti di CSL sono proprietari istituzionali e privati, aziende di diversi settori nonché imprese generali. Accetta mandati in tutta la Svizzera, ma le sue aree di mercato principali si trovano nello spazio economico di Zurigo e nell'Arc Lémanique. La sua società affiliata al 100%, CSL Invest SA (CSL Invest), sviluppa progetti immobiliari.

Il Consiglio d'amministrazione di CSL è composto da quattro persone. Tre di queste provengono da diversi settori della Banca Migros. Markus Schawalder, responsabile Clienti privati della Banca Migros, è presidente del CdA di CSL, al quale compete la nomina della Direzione generale e della definizione degli obiettivi aziendali. Delega la gestione aziendale alla Direzione generale di CSL, a meno che la legge, lo statuto o il regolamento non prevedano diversamente.

La Direzione generale di CSL si occupa della gestione operativa dell'azienda ed è composta da almeno tre membri, che comprendono il Presidente della Direzione generale e altre persone nominate dal Consiglio d'amministrazione.

CSL è regolarmente sottoposta a revisioni esterne e indipendenti per garantire l'efficacia dei sistemi di controllo interno, il rispetto delle regole e l'accuratezza del reporting finanziario.

Sostenibilità

La visione di CSL comprende aspetti legati alla sostenibilità: intende agire con responsabilità sociale, economica ed ecologica. Nel suo modello sulla Corporate Governance, l'azienda precisa questa visione e la dichiara vincolante nei confronti di tutti i collaboratori. La gestione dei rischi e il sistema di controllo interno esistenti non comportano, oltre ai requisiti di legge, ulteriori rischi di sostenibilità specifici. Per il reporting ha adottato la struttura di reporting della Banca Migros e strutturato i contenuti in base a tali tematiche.

Essere umano

CSL si distingue per una cultura aziendale aperta, familiare e proiettata verso il futuro, con circa 95 collaboratori (inclusi quelli di CSL Invest). Attribuisce grande importanza a collaboratori qualificati e motivati che condividono i valori e gli obiettivi aziendali. Le condizioni di assunzione sono eque e inclusive e garantiscono pari opportunità.

CSL pratica una cultura dell'apprendimento continuo nella quotidianità lavorativa. A tal fine, organizza corsi di formazione interni e sostiene attivamente i suoi collaboratori nella frequenza di corsi di perfezionamento esterni, contribuendo alle spese e consentendo una gestione flessibile degli orari di lavoro. Nell'anno in rassegna circa il 40% del suo team ha frequentato formazioni interne e circa il 9% ha frequentato corsi di formazione esterni da essa finanziati. I corsi di formazione interni hanno riguardato argomenti specialistici, oltre a team building, team leadership e gestione dei conflitti. Nei corsi esterni sono stati prevalentemente acquisiti contenuti didattici specializzati. Lo sviluppo tecnico e professionale viene discusso una volta all'anno nel corso dei colloqui con i collaboratori.

CSL si impegna a garantire una forza lavoro diversificata e pari opportunità per tutti i collaboratori. Il personale è costituito per il 50% da donne e per il 50% da uomini.

CSL adempie a tutti i requisiti legali concernenti la propria due diligence sui diritti umani in veste di datore di lavoro. Tutti i rapporti di lavoro sono soggetti al diritto del lavoro svizzero e al regolamento interno del personale. Discriminazione e mobbing non sono tollerati. In qualità di datore di lavoro, CSL rispetta e protegge la personalità dei suoi collaboratori. Il clima di lavoro è caratterizzato dal rispetto e dalla tolleranza reciproci.

I collaboratori che notano o sono colpiti da eventuali irregolarità sono incoraggiati a segnalarle al datore di lavoro. Nell'anno in rassegna non ci sono state segnalazioni da parte dei collaboratori che abbiano richiesto l'adozione di misure correttive.

Oltre agli interessi dei propri collaboratori, CSL si assume anche una responsabilità sociale in quanto proprietaria di edifici residenziali. L'azienda mette a disposizione gli spazi abitativi esistenti per locazioni temporanee fino alla realizzazione dei progetti, ottimizzando in tal modo l'utilizzo delle risorse.

Quota di donne per livello quadro

	Unità di personale ¹		Quota in % ¹	
	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025
Collaboratori²	88,60	90,55	100%	100%
Donne	49,40	45,00	56%	50%
Uomini	39,25	45,55	44%	50%
Quadri³	20,00	19,00	23%	21%
Donne ⁴	7,70	6,80	39%	36%
Uomini ⁴	12,30	12,20	61%	64%
DG allargata³	5,00	6,00	6%	7%
Donne ⁴	1,70	1,70	34%	28%
Uomini ⁴	3,30	4,30	66%	72%
CdA⁵	4,00	4,00	-	-
Donne	1,00	1,00	25%	25%
Uomini	3,00	3,00	75%	75%

Precisazioni sulla metodologia di calcolo:

¹ Tutti i dati alla data di riferimento 31.12.2024 o 31.12.2025.

² Collaboratori senza Consiglio di amministrazione.

³ Livelli dei quadri, valori percentuali in rapporto al totale dei collaboratori.

⁴ Genere, valori percentuali in rapporto al rispettivo livello quadro.

⁵ CdA in numero di membri (non unità di personale).

Ambiente

Come società di servizi con il modello operativo descritto, la rilevanza ecologica di CSL è minima in termini assoluti, ma anche rispetto alla Banca Migros. CSL non finanzia nessuna attività che causa emissioni di gas a effetto serra.

Per ridurre l'impatto diretto delle sue attività sull'ambiente, negli ultimi due anni CSL ha attuato le seguenti misure. Nell'esercizio in rassegna l'attenzione si è concentrata sulla mobilità dei collaboratori.

- CSL mantiene una flotta di nove veicoli per le visite alle proprietà, sei dei quali sono completamente elettrici dal 2023.
- Tutti i collaboratori vengono incoraggiati a utilizzare i mezzi pubblici per gli spostamenti tra le città e nel centro cittadino.
- Grazie a una gestione attiva dei rifiuti, con stazioni di smaltimento centralizzate e programmi di riciclaggio, CSL è riuscita a diminuire il volume dei rifiuti.
- Per cibi e bevande vengono utilizzati in modo sistematico contenitori riutilizzabili, messi gratuitamente a disposizione da CSL.

CSL proseguirà con queste misure operative e, se necessario, ne aggiungerà altre nella catena di creazione del valore sia a monte che a valle.

I due immobili abitati di proprietà di CSL Invest non presentano contaminazioni ambientali note. Per motivi di pertinenza, l'azienda rinuncia a rilevarne l'impronta ecologica. In totale, CSL Invest possiede sei terreni, due dei quali sono in fase di realizzazione dal 2025.

Nella realizzazione dei progetti CSL Invest tiene conto di importanti criteri ambientali, come la produzione di calore, e privilegia metodi costruttivi e materiali innovativi. I due progetti CSL Invest saranno costruiti secondo i più recenti standard Minergie. I progetti promuovono l'espansione interna e creano ulteriore spazio abitativo nelle aree urbane. Tutti gli appartamenti di entrambi gli oggetti sono già stati venduti.

Impegno

I collaboratori di CSL si impegnano anche direttamente a favore dell'ambiente e della società. Nell'anno in rassegna i collaboratori hanno partecipato all'iniziativa «Bike to work». Ciò ha contribuito a sensibilizzare sugli aspetti relativi alla salute e all'ambiente.

CSL comunica con i suoi stakeholder in modo aperto e trasparente. Con l'azionista principale, la Banca Migros, la società collabora in specifici ambiti della commercializzazione immobiliare e dei finanziamenti. A tal fine, le società intrattengono un dialogo costante.

Per valutare le esigenze e le sfide dei suoi clienti, anche nell'anno in rassegna CSL ha condotto un sondaggio estivo tra oltre 200 operatori del mercato residenziale e degli uffici. La prospettiva dei clienti confluisce tra l'altro nel suo rapporto annuale sul mercato immobiliare.

In qualità di operatore di rilievo nel settore immobiliare svizzero, per CSL è naturale far parte di diverse associazioni di categoria. In questo modo si apre un varco verso la rete del settore e le conoscenze, che diffonde a sua volta attraverso attività di docenza e partecipazione a varie commissioni tecniche e di esame. Proprio per l'attuale sviluppo verso un parco

immobiliare svizzero più sostenibile, il dialogo con colleghi dello stesso settore è imprescindibile. L'azienda e i suoi dirigenti sono attivi tra l'altro nelle seguenti associazioni:

- RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors): associazione professionale degli esperti nel settore immobiliare
- SVIT Svizzera (Associazione Svizzera dell'economia immobiliare)
- VIS (Associazione immobiliare Svizzera)

Responsabilità

CSL rispetta e promuove le disposizioni di legge e le norme per una condotta etica. A tal fine, l'azienda dispone di linee guida e procedure interne chiare, vincolanti per tutti i collaboratori, al fine di evitare conflitti d'interesse, abuso di potere, corruzione e altre pratiche non etiche.

Conformemente al Codice di condotta adottato nel 2023, CSL applica i massimi standard etici in tutte le transazioni commerciali e le partnership. Ciò riguarda espressamente anche l'accettazione o l'offerta di pagamenti, regali o altri benefici. Tutti i collaboratori sono tenuti a informare immediatamente le parti interessate in caso di sospetta violazione del Codice di condotta. Nell'esercizio in rassegna non sono state segnalate violazioni sospette. CSL ritiene sufficienti le misure volte a proteggere i suoi stakeholder e a contrastare la corruzione.

Per garantire la protezione dei dati, CSL ha emanato una direttiva sul trattamento dei dati personali e si avvale di accordi di riservatezza in caso di informazioni sensibili. Nell'ambito della revisione della legislazione sulla protezione dei dati, la direttiva è stata ulteriormente sviluppata nell'anno in rassegna. Inoltre, l'azienda forma regolarmente i propri collaboratori sulla protezione dei dati e sui rischi di Internet.

CSL si considera responsabile dell'intera catena di approvvigionamento. Nell'anno in rassegna ha valutato i contratti esistenti e attivi con i propri fornitori per individuare eventuali rischi di lavoro minorile. A tale scopo, si è basata sul Children's Rights in the Workplace Index (versione giugno 2023) e ha adottato la procedura della Banca Migros. Nessuno dei fornitori presenta un elevato rischio di lavoro minorile né è stato possibile individuare un fondato sospetto al riguardo.



Indice GRI

Standard	Indicatore	Riferimento, commento e ulteriori informazioni
L'organizzazione e le sue pratiche di rendicontazione (2021)		
GRI 2-1	Profilo organizzativo	La Banca Migros SA è una società affiliata al 100% alla Federazione delle Cooperative Migros (FCM). La Banca opera esclusivamente in Svizzera e ha la sua sede principale in Seidengasse 12, 8001 Zurigo.
GRI 2-2	Entità prese in considerazione nel reporting sulla sostenibilità dell'organizzazione	Banca Migros SA CSL SA, pagina 51 Nel 2025 Swisslease SA non è stata operativa e non ha effettuato investimenti. Questa affiliata è esclusa dalla rendicontazione non finanziaria. Non ci sono altre partecipazioni da includere nella rendicontazione non finanziaria.
GRI 2-3	Periodo di riferimento, frequenza del reporting e contatti	La Banca Migros presenta un rapporto conforme agli standard GRI per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025. La rendicontazione annuale riguarda lo stesso periodo. Il rapporto sulla sostenibilità e il rapporto sul clima sono stati pubblicati il 17 giugno 2026. Il rapporto annuale, il rapporto sulla sostenibilità e il rapporto sul clima vengono pubblicati con cadenza annuale. Domande e commenti possono essere inviati a media@bancamigros.ch .
GRI 2-4	Rettifica o riformulazione delle informazioni	Nessuna
GRI 2-5	Verifica esterna	Il Rapporto sulla sostenibilità 2025 non è stato sottoposto a revisione esterna. La stesura del rapporto è stata seguita da una società di consulenza aziendale esterna.
Attività e dipendenti (2021)		
GRI 2-6	Attività, catena di creazione del valore e altre relazioni d'affari	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 6
GRI 2-7	Dipendenti	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 22-27
GRI 2-8	Collaboratori che non sono dipendenti	Nell'anno in rassegna sono stati impiegati in media circa 150 lavoratori temporanei. Le attività svolte da questi professionisti comprendono principalmente la gestione di progetti, lo sviluppo di software e la consulenza generale e specialistica.
Conduzione d'impresa (2021)		
GRI 2-9	Struttura dirigenziale e composizione	– Struttura aziendale: Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, p. 72 – Comitati: Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, p. 59 – Composizione del Consiglio di amministrazione: Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, pp. 63-66
GRI 2-10	Nomina e selezione dell'organo superiore di vigilanza	– Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, p. 58
GRI 2-11	Presidenza dell'organo superiore di vigilanza	– Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, p. 58
GRI 2-12	Ruolo dell'organo superiore di vigilanza nel supervisionare la gestione degli impatti	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 10-11 – Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, pp. 58-62
GRI 2-13	Delega della responsabilità per la gestione degli impatti	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 10-11
GRI 2-14	Ruolo dell'organo superiore di vigilanza nel reporting sulla sostenibilità	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 10-11
GRI 2-15	Conflitti d'interesse	I principali mandati dei membri del Consiglio di amministrazione e della Direzione generale vengono pubblicati (cfr. Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, pp. 63-65 e pp. 68-70). La gestione dei conflitti di interesse potenziali ed effettivi nonché i ruoli e le responsabilità del Consiglio di amministrazione, della Direzione generale e di altre funzioni operative sono documentati. Oltre ai principi generali contenuti nel Codice di condotta del Gruppo, esiste una direttiva interna. In essa sono contenute disposizioni volte a evitare l'insorgere di conflitti d'interesse e al trattamento immediato di quelli già presenti al fine di ridurre al minimo il rischio di pregiudicare gli interessi dei clienti.
GRI 2-16	Trasmissione delle criticità	L'attuazione dei principi stabiliti dal Consiglio di amministrazione in materia di rischi legati alla sostenibilità è disciplinata dalla Direzione generale tramite direttive interne. In caso di violazione delle disposizioni di tolleranza al rischio, il Consiglio di amministrazione viene informato dalle istanze di controllo indipendenti (in particolare il Controllo dei rischi e la funzione Compliance) nell'ambito del reporting sui rischi. Gestione dei rischi nel Rapporto annuale 2025, p. 62
GRI 2-17	Conoscenze acquisite dalla massima autorità di vigilanza	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 10. Oltre alle responsabilità definite, non esistono misure di formazione specifiche per il massimo organo di vigilanza in materia di sostenibilità. – Rapporto sul clima 2025, p. 3. Il Consiglio di amministrazione viene regolarmente informato sulla strategia climatica.
GRI 2-18	Valutazione delle prestazioni dell'organo superiore di vigilanza	– Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, pp. 59-63
GRI 2-19	Politica retributiva	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 23 – Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, p. 67 – Dal 2019 la Banca Migros rinuncia a remunerazioni variabili sotto forma di bonus.
GRI 2-20	Procedura per la determinazione della remunerazione	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 23 – Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, p. 67
GRI 2-21	Rapporto della remunerazione totale annua	Il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona più pagata e il livello medio (mediana) è di 1 a 8,07.

Standard	Indicatore	Riferimento, commento e ulteriori informazioni
Strategia, direttive e pratiche (2021)		
GRI 2-22	Dichiarazione di applicazione della strategia per lo sviluppo sostenibile	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 3 e 6
GRI 2-23	Dichiarazione di impegno relativa ai principi e alle azioni	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 10, 22 e 48, cfr. inoltre Codice di condotta del Gruppo Migros, che è consultabile pubblicamente. Questo comprende ad esempio il rispetto dei diritti umani e la gestione delle violazioni.
GRI 2-24	Inclusione di impegni politici	– Cfr. GRI 2-23
GRI 2-25	Metodi per eliminare gli effetti negativi	– Cfr. GRI 2-16
GRI 2-26	Procedura per la richiesta di consulenza e la segnalazione di problemi	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 23 e 48
GRI 2-27	Rispetto di leggi e ordinanze	Durante l'anno in rassegna, la Banca Migros SA non ha subito ammende significative né sanzioni non monetarie per violazioni sostanziali di leggi e ordinanze. Per «violazioni sostanziali di leggi e ordinanze» si intendono quelle che hanno causato o potrebbero causare danni significativi alla Banca Migros SA. Anche il rapporto sulla sostenibilità è soggetto alla «trasparenza concernente aspetti extrafinanziari» ai sensi dell'art. 964a e segg. CO.
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni e gruppi di interesse	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 12 e 40
Coinvolgimento degli stakeholder (2021)		
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 12
GRI 2-30	Contratti collettivi di lavoro	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 22
Analisi di rilevanza e temi materiali		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Procedura per la definizione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 15
	3-2 Elenco dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 15
Formazione e perfezionamento professionale		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 22
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	– Volume dei corsi di formazione manageriale: Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 26 – Volume degli investimenti nel perfezionamento professionale dei collaboratori: Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 27
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 26
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 27 – Le prestazioni di tutti i collaboratori vengono valutate annualmente nell'ambito dei colloqui con gli stessi.
Diversità e pari opportunità		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 22, 24 e 26
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 24 – Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, pp. 64-66 e 69-71
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 23 – L'analisi sulla parità salariale si attiene al quadro normativo vigente in Svizzera. I dettagli dell'analisi non vengono resi noti all'esterno per motivi di segreto commerciale.
Marketing e modelli di consumo		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 28
Indicazioni proprie	Pubblicazione di informazioni su prodotti e servizi	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 29

Standard	Indicatore	Riferimento, commento e ulteriori informazioni
Gestione responsabile del prodotto		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 30, 35-37, 44
Indicazioni proprie	Patrimonio gestito con riferimento alla sostenibilità	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 31
Indicazioni proprie	Portata ed effetti della sostenibilità nelle operazioni d'investimento e creditizie	– Richiesta delle preferenze di sostenibilità nell'attività d'investimento e nell'offerta di consulenza sul risanamento energetico (consulenza ENSA) nel Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 29 e 35 – Politica di azionariato attivo, p. 44 – Indicatori climatici nel Rapporto sul clima 2025, da p. 19
Clima ed energia		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 33-34
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	– Rapporto sul clima 2025, p. 31
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di GHG dirette (Scope 1)	– Rapporto sul clima 2025, p. 31
	305-2 Emissioni di GHG indirette da consumi energetici (Scope 2)	– Rapporto sul clima 2025, p. 31
	305-3 Altre emissioni di GHG indirette (Scope 3)	– Rapporto sul clima 2025, p. 31
Biodiversità		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 37
Impatto economico		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto annuale 2025 – Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 6
GRI 201: Performance economiche (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	– Rapporto annuale 2025, pp. 5-6
Dati propri	Effetto stabilizzante e tutelante sull'intera piazza finanziaria svizzera	– Rapporto annuale 2025, pp. 5-6
GRI 203: Impatti economici indiretti (2016)	203-2 Impatti economici indiretti significativi	– Supporto finanziario al Fondo pionieristico Migros, Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 41
Indicazioni proprie	Capitale collocato presso la clientela	– Rapporto annuale 2025, pp. 3 e 37
Condotta aziendale		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 47 – Corporate Governance nel Rapporto annuale 2025, pp. 59-74 – Codice di condotta del Gruppo Migros
Diritti umani		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 22-26, 49
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)	414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 49
Indicazioni proprie	Gestione delle controversie nelle operazioni d'investimento e creditizie	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, pp. 30 e 49
Protezione dei dati		
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 48 – Cybersecurity, p. 28
Indicazioni proprie	Formazione dei collaboratori sulla protezione dei dati	– Rapporto sulla sostenibilità 2025, p. 48

Impressum

Banca Migros SA
Casella postale
8010 Zurigo

bancamigros.ch

Sostenibilità responsabile:
BriefkastenNachhaltigkeit@migrosbank.ch
Ufficio stampa: media@bancamigros.ch

Chiusura redazionale: 8 maggio 2026
Pubblicazione: giugno 2026

Lingue: tedesco, francese, italiano.
Fa fede la versione tedesca.

Ideazione e testo: Polarstern SA, Soletta
Grafica: Polarstern SA, Soletta
Fotografia: Phil Wenger Photography GmbH, Steffisburg
Traduzione: Servizio di traduzione della Banca Migros



