

Rapporto di sostenibilità // 2023  
Sustainability report // 2023

Italiano	3
English	26

---

Relazione del Consiglio di Amministrazione 4

---

1. Gruppo Cornèr in breve	5
2. Strategia ESG	6-7
3. Gestione aziendale	8-12
4. Clienti, prodotti e servizi	13-16
5. Collaboratori	17-19
6. Ambiente e clima	20-21
7. Comunità	22
8. Indice dei contenuti GRI	23-24
Contatti	25

**Disclaimer**

Nel presente documento, a meno che il contesto non lo richieda diversamente, i termini "Gruppo Cornèr", "Cornèr Banca", "Cornèr", "Gruppo", "Banca", "Azienda", "Organizzazione" indicano il Gruppo Cornèr e le sue controllate consolidate. Se non diversamente indicato, il termine ESG (Environment, Social, Governance) è usato in modo intercambiabile con i termini "sostenibile" e "sostenibilità".

A meno che non sia indicato diversamente, le opinioni espresse nel presente documento si basano sull'interpretazione di Cornèr Banca dei concetti ESG al momento della stesura dello stesso. Le opinioni di Cornèr Banca su questioni ESG possono evolvere nel tempo e sono soggette a cambiamenti.

L'approccio alle questioni ESG viene sviluppato dalla casa madre e consolidato per il Gruppo Cornèr, se non diversamente specificato nei singoli capitoli di questo rapporto vale per tutto il Gruppo.

Quando nel presente documento, unicamente a scopo di semplificazione, è usato il maschile, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone, indipendentemente dal genere. Le denominazioni multiple sono state generalmente omesse a favore di una migliore leggibilità.

Dall'anno della sua fondazione nel 1952, la cultura aziendale del Gruppo Cornèr si fonda sull'idea di creazione di valore responsabile sul lungo termine. Il presente rapporto rappresenta la prima relazione annuale sugli aspetti extrafinanziari, fornisce raggugli sulle questioni ambientali, sociali e di governance<sup>1</sup> ed è da considerarsi complementare al Rapporto annuale 2023<sup>2</sup>.

L'organizzazione è impegnata già da alcuni anni a promuovere le tematiche ESG mediante diversi progetti, attività e iniziative. In particolare:

- dal 2020 il Gruppo Cornèr è socio di Swiss Sustainable Finance, associazione che mira a promuovere la transizione verso un'economia sostenibile e prospera sul lungo termine;
- dal 2021 l'organico di Cornèr Banca si è arricchito di una nuova figura professionale, con funzione di ESG Manager per coordinare tutte le relative attività a livello Gruppo;
- nel 2022 sono state decise le misure di governance sul tema ESG, sia a livello di Direzione Generale e Capi Divisione, sia a livello di responsabili delle Unità Organizzative coinvolte.

Sempre nel 2022 è stato avviato un progetto interno per l'adozione di misure volte all'adempimento delle ordinanze federali in vigore e delle disposizioni di autoregolamentazione definite nell'ambito delle associazioni alle quali la Banca aderisce e sono stati scelti i diversi partner e fornitori esterni per l'implementazione dei vari progetti sulla sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione esprime il proprio ringraziamento alla Direzione Generale e a tutti i collaboratori del Gruppo Cornèr per gli sforzi profusi e per i risultati conseguiti invitandoli a proseguire il percorso intrapreso.

Il Consiglio di Amministrazione

---

<sup>1</sup> Il metodo di rendicontazione fa riferimento allo Standard GRI (Global Reporting Initiative) emesso dal Global Sustainability Standards Board (GSSB). Gli Standard GRI si basano sulle aspettative di condotta responsabile delle imprese definite da protocolli di enti intergovernativi quali le "Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le multinazionali" e i "Principi guida delle Nazioni Unite (ONU) su imprese e diritti umani".

<sup>2</sup> Il Rapporto annuale è consultabile sul sito [www.cornèrgroup.ch](http://www.cornèrgroup.ch) nella sezione "media" alla voce "rapporti di esercizio".

## 1. Gruppo Cornèr in breve

Il Gruppo Cornèr propone una gamma completa di servizi e prodotti in grado di soddisfare le richieste di clienti privati, aziendali e istituzionali, con i quali si impegna a costruire legami duraturi basati sulla fiducia.

Il Gruppo svolge le proprie attività con Cornèr Banca, istituto bancario di diritto svizzero fondato nel 1952 a Lugano dove hanno sede la Casa madre e la Direzione Generale. L'organizzazione è presente in Svizzera con le succursali di Chiasso, Locarno, Ginevra e Zurigo e quattro agenzie in Ticino, offrendo servizi di banca universale. Cornèr Banca ha nel Private Banking e nell'intermediazione mobiliare importanti ambiti di attività. Tali attività vengono svolte anche dall'affiliata estera di Nassau (Bahamas). Il Gruppo propone fondi di investimento e funge da banca depositaria per altri fondi, inoltre, offre alla clientela privata, istituzionale e aziendale una vasta gamma di crediti, in massima parte tramite la Casa madre e le sue succursali svizzere.

Cornèrcard è il ramo di attività di Cornèr Banca (dal 2019 anche con l'affiliata Cornèr Europe AG, a Vaduz) che si occupa dell'emissione di carte di pagamento Visa, Mastercard e Diners Club. A partire dal 1975, con l'emissione della prima carta di credito Visa in Svizzera, ha dato una svolta al panorama elvetico delle carte di pagamento. Cornèrcard si distingue ancora oggi per innovazione e capacità di adattamento alle tendenze tecnologiche, tra le quali si possono annoverare gli standard del secure e-commerce e il mobile payment.

Cornèrtrader è il ramo di attività per il trading online di Cornèr Banca. Lanciato nel 2012, ha evidenziato elevati tassi di crescita che gli hanno permesso di diventare uno dei principali protagonisti nel settore dell'investimento online svizzero. Cornèrtrader offre piattaforme multi-prodotto compatibili con tutti i device e i principali sistemi operativi. Attraverso queste, gli investitori possono negoziare con oltre 20'000 prodotti sui mercati finanziari internazionali: azioni, CFD, contratti future, forex, opzioni e obbligazioni. Gli investitori dispongono inoltre di un servizio personalizzato e di un'assistenza costante.

## 2. Strategia ESG

### 2.1 Valori di riferimento

I valori fondanti che guidano le scelte e le strategie di Cornèr Banca sono, sin dalla sua fondazione, sempre gli stessi:

- Lungimiranza: per Cornèr Banca, quale azienda familiare, l'arco temporale di riferimento è sempre stato quello del lungo termine, operando sull'orizzonte generazionale.
- Innovazione: è da sempre una caratteristica importante per Cornèr Banca, basti pensare che è stata la prima, nel 1966, ad aprire un proprio centro di elaborazione dati in Ticino e nel 1972 è entrata, prima società in Svizzera, nel circuito delle carte di credito VISA, di cui è socia fondatrice, ottenendo, tre anni dopo, la licenza per l'emissione di carte di credito a livello nazionale.
- Autenticità: per Cornèr Banca la fiducia dei clienti è imprescindibile e la si ottiene unicamente con l'autenticità, ossia mediante l'offerta di servizi e prodotti di qualità, privilegiando il rapporto di lunga durata a dispetto di relazioni commerciali dove entrambe le parti cercano di prevalere l'una sull'altra.
- Responsabilità e conduzione etica degli affari: in Cornèr Banca, agire con rigore e secondo principi etici, rifiutando le facili scorciatoie e coscienti del proprio ruolo sociale, è sempre stato uno dei cardini della cultura aziendale; il motto aziendale "assiduo labori felices fructus", coniato dal fondatore Dr. Vittorio Cornaro, si riferisce alla visione secondo cui la Banca deve meritarsi ogni giorno la fiducia dei propri clienti.

### 2.2 Temi materiali

Nel 2022 è stata condotta un'analisi di materialità per identificare le questioni economiche, ambientali e sociali che possono avere un impatto significativo sulla performance aziendale del Gruppo Cornèr o influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei portatori d'interesse.

La valutazione di materialità è stata condotta in linea con il concetto di "doppia materialità", valutando la rilevanza di ogni argomento materiale da due punti di vista, quello finanziario e quello di impatto, così descritti:

- Materialità finanziaria: tutti i rischi e le opportunità legate alla sostenibilità che possono influenzare, positivamente o negativamente, la performance economico-finanziaria dell'organizzazione nel breve, medio o lungo termine e, pertanto, creare o distruggere valore aziendale (approccio "outside-in");
- Materialità d'impatto: tutti gli impatti significanti, positivi o negativi, causati dalle attività dell'organizzazione, in maniera diretta o indiretta, sul contesto sociale e ambientale, ossia su tutti i portatori di interessi dell'azienda nel breve, medio o lungo termine (approccio "inside-out").

Il processo ha permesso di identificare 26 temi materiali e di strutturarli in una matrice che traccia i temi sia sull'asse «rilevanza per i portatori d'interesse» sia sull'asse «impatto sulle strategie di Cornèr».

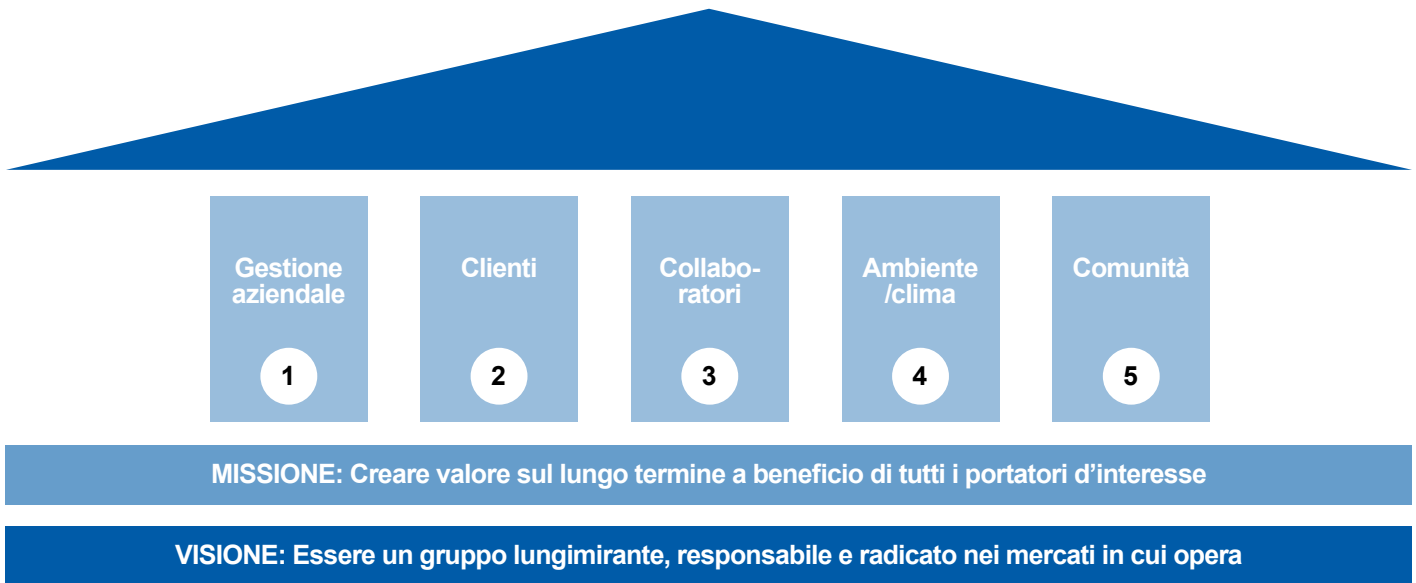
I temi emersi come più rilevanti per il Gruppo Cornèr sono:

- rispetto dell'etica aziendale, lotta alla corruzione, rispetto della concorrenzialità e rispetto della fiscalità;
- privacy e sicurezza dei dati;
- trasformazione digitale;
- gestione del rischio sistemico.

### 2.3 Visione, missione e strategia

In base ai valori di riferimento (capitolo 2.1), all'analisi di materialità (capitolo 2.2) e all'analisi dei portatori di interessi (capitolo 3.5), nel 2023 il Gruppo Cornèr ha definito in ambito ESG, con un orizzonte temporale di sei anni (2024-2030):

- una visione;
- una missione;
- cinque priorità strategiche.



Le 5 aree di intervento del Gruppo Cornèr in ambito ESG sono così descritte:

Area d'intervento	Descrizione
<b>1</b> <b>Gestione aziendale</b>	Il Gruppo Cornèr si impegna a rispettare la normativa e gli standard di settore vigenti, a considerare i fattori di rischio ESG nei propri processi di gestione dei rischi e a curare nel migliore modo possibile i rapporti con tutti i portatori d'interesse.
<b>2</b> <b>Clienti</b>	Il Gruppo Cornèr si impegna a sviluppare e a proporre prodotti e servizi di alta qualità, nonché soluzioni basate sui criteri ESG, per i diversi segmenti di clientela e a promuovere l'offerta di strumenti di interazione digitali ponendo particolare attenzione alla privacy e alla sicurezza dei dati dei clienti.
<b>3</b> <b>Collaboratori</b>	Il Gruppo Cornèr si impegna a promuovere la salute dei collaboratori, la parità salariale e di genere, le modalità di lavoro flessibili e la conciliabilità tra vita lavorativa e vita privata.
<b>4</b> <b>Ambiente/clima</b>	Il Gruppo Cornèr si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale con particolare riferimento al consumo e all'approvvigionamento energetico, all'utilizzo dei materiali di consumo e alla mobilità dei propri dipendenti.
<b>5</b> <b>Comunità</b>	Il Gruppo Cornèr si impegna ad avere relazioni positive con la comunità mediante impatti economici diretti e indiretti, sponsorizzazioni e un supporto fattivo ad associazioni, fondazioni ed enti attivi nei mercati in cui opera.

Per ogni area d'intervento, verranno definiti dei temi con relativi obiettivi e KPI's (Key Performance Indicators) nonché un piano d'azione composto da iniziative e progetti aventi come scopo il raggiungimento degli obiettivi.

## 3. Gestione aziendale

*Il Gruppo Cornèr si impegna a rispettare la normativa e gli standard di settore vigenti, a considerare i fattori di rischio ESG nei propri processi di gestione dei rischi e a curare nel migliore modo possibile i rapporti con tutti i portatori d'interesse.*

### 3.1 Corporate Governance

#### 3.1.1 Struttura e composizione

Per definire la propria Corporate Governance, la Banca applica le disposizioni previste dalla Circolare FINMA 2017/01 "Corporate governance – banche". Il regolamento di organizzazione, adottato dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dagli statuti e approvato dall'autorità di vigilanza, definisce l'organizzazione, i compiti e le competenze di: Consiglio di Amministrazione, Comitati del Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale, Comitati della Direzione Generale, Revisione Interna, Compliance e Risk Management della Banca.

##### 3.1.1.1 Consiglio di Amministrazione

L'organo preposto all'alta direzione della Banca è il Consiglio di Amministrazione designato dall'Assemblea Generale ordinaria degli azionisti e le cui competenze sono la direzione superiore, la vigilanza e il controllo della Banca. La sua composizione, nonché una descrizione di ciascun membro, è fornita nel rapporto annuale del Gruppo Cornèr.

Il Consiglio di Amministrazione costituisce tra i suoi membri un Comitato del Consiglio, che comprende tre membri ed è presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato del Consiglio, in particolare:

- decide sulle operazioni di bilancio riguardo ad investimenti, concessioni di crediti, ammortamenti e perdite secondo i limiti assegnatigli;
- fissa salari e gratifiche dei membri della Direzione Generale;
- elabora le direttive per la remunerazione del personale.

Il Consiglio di Amministrazione costituisce tra i suoi membri un Comitato di Audit e Rischi composto da tre membri. Le competenze principali del Comitato di Audit e Rischi sono:

- la sorveglianza e la valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di controllo interno, analizzando in particolare l'operato della funzione Risk Management, della funzione Compliance e della Revisione Interna;
- il monitoraggio della conformità della Banca e del Gruppo

alla strategia quadro per la gestione dei rischi e il rispetto dei limiti di rischio, esaminando in particolare i rapporti rischi trimestrali redatti dalle funzioni Risk Management e Compliance, contenenti indicazioni in materia di fondi propri, rischio di credito, rischio di mercato, rischio paese, rischio di liquidità, rischi operativi e rischi di compliance;

- la discussione e la valutazione della strategia quadro per la gestione dei rischi della Banca e del Gruppo nonché la pianificazione del capitale e della liquidità.

##### 3.1.1.2 Direzione Generale

Per completare la descrizione della struttura di governance della Banca, si riporta che la conduzione degli affari è affidata alla Direzione Generale, che si compone di cinque membri.

L'organizzazione della Banca comprende i seguenti livelli: Direzione Generale, Divisioni, Servizi e Unità Operative. Le Divisioni vengono gestite da un membro della Direzione Generale o su delega di conduzione da un direttore. Per maggiori informazioni sull'organizzazione della Banca si rimanda al rapporto annuale della Banca.

La Direzione Generale ha designato quattro comitati, cui delegare attribuzioni di gestione o di sorveglianza diretta di affari della Banca, segnatamente:

- il Comitato Asset Liability Management (ALM) ha competenza sul rischio di mercato, sul rischio di tasso d'interesse, sul rischio di cambio e sul rischio di liquidità; sono escluse le operazioni di negoziazione, di competenza del Comitato Trading;
- il Comitato Trading (TRA) ha competenza sui rischi di mercato del portafoglio di negoziazione (trading);
- il Comitato Rischio di Credito (CRC) ha competenza sul rischio di credito, sia verso la clientela sia verso le controparti bancarie e finanziarie;
- il Comitato Compliance e Rischio Operativo (CRO) ha competenza sul rischio di compliance e operativo.

Sono membri dei comitati i componenti della Direzione Generale, unitamente ai responsabili di divisione e agli esperti funzionali con competenze specifiche.



### 3.1.1.3 Sistema di controllo interno

Il primo livello del sistema di controllo interno è affidato alle linee di business. Il secondo e il terzo livello del sistema di controllo interno della Banca è composto dalle seguenti funzioni:

- Revisione Interna;
- Compliance;
- Risk Management;
- Corporate Security.

La Revisione Interna è designata dal Consiglio di Amministrazione, da cui dipende e a cui fa rapporto tramite il Comitato di Audit e Rischi o direttamente. La Revisione Interna gode di un accesso illimitato alle informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni e sorveglia l'applicazione delle disposizioni legali, delle istruzioni e delle disposizioni interne emanate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale

La funzione Compliance è istituita come servizio operativo nell'organizzazione globale della Banca e del Gruppo. Essa è indipendente dalle attività che generano utili e gode di un accesso illimitato alle informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni. La funzione compliance è designata dalla Direzione Generale, da cui dipende e a cui fa rapporto direttamente. Essa esamina il rischio di violazione delle prescrizioni, delle norme e delle regole deontologiche valutando il rischio di perdita finanziaria, le sanzioni o il danno reputazionale che derivano dalla non osservanza delle stesse.

La funzione Risk Management è istituita come servizio operativo nell'organizzazione globale della Banca. Essa è indipendente dalle attività che generano utili e gode di un accesso illimitato alle informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni. La funzione Risk Management è designata dalla Direzione Generale, da cui dipende e a cui fa rapporto direttamente. Essa esamina il profilo di rischio assunto dal Gruppo. Fornisce le informazioni necessarie alla sorveglianza dei rischi ed elabora le basi sulle quali si fondano la politica di rischio della Banca, la sua propensione al rischio e i limiti di rischio approvati dal Consiglio di Amministrazione e subordinatamente dal Comitato del Consiglio o dalla Direzione Generale.

La funzione Corporate Security è istituita come servizio operativo nell'organizzazione globale della Banca e del Gruppo. Essa è indipendente dalle attività che generano utili e gode di un accesso illimitato alle informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni. La funzione sicurezza è designata dalla Direzione Generale, da cui dipende e a cui fa rapporto direttamente. Essa esamina i rischi relativi alla sicurezza delle informazioni, tenendo conto delle minacce

interne ed esterne (cyber), che possono arrecare danni in termini di confidenzialità, integrità e disponibilità dei dati e dei servizi della Banca. Definisce la Politica di sicurezza dell'informazione adeguandola allo scenario di rischio. Assicura i controlli negli ambiti sicurezza, privacy e Business Continuity Management (BCM), nonché la gestione degli incidenti di sicurezza.

### 3.1.2 Nomina e selezione del massimo organo di governo

L'organo supremo della Banca è l'Assemblea Generale, seguito dal Consiglio di Amministrazione che rappresenta l'organo preposto all'alta direzione. L'Assemblea Generale è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si compone di almeno 7 membri eletti dall'Assemblea Generale per la durata di 1 anno, i quali sono rieleggibili. Esso designa tra i suoi membri il Presidente, almeno un Vicepresidente e il Segretario del Consiglio, il quale può anche non esserne membro. Il Presidente o il Vicepresidente deve essere domiciliato in Svizzera.

In merito ai requisiti di competenze professionali, esperienza e disponibilità, nonché di indipendenza, fanno stato le disposizioni legali e regolamentari previste dalla Circolare FINMA 2017/1.

I membri devono disporre di sufficienti competenze dirigenziali nonché delle conoscenze specialistiche necessarie e dell'esperienza richiesta nel settore bancario e finanziario. Il Consiglio di Amministrazione deve presentare una sufficiente diversificazione affinché, oltre ai principali ambiti di attività, vengano rappresentati in maniera competente tutti gli ambiti centrali, come il settore finanze e contabilità e la gestione del rischio.

Il Consiglio di Amministrazione deve essere composto per almeno un terzo da membri indipendenti. Le condizioni per ritenere un membro indipendente sono riportate in maniera dettagliata nella circolare della FINMA.

### 3.1.3 Gestione dei conflitti d'interesse

Il regolamento di organizzazione della Banca stabilisce che il Consiglio di Amministrazione non può validamente deliberare se non è presente la maggioranza dei suoi membri e che, in caso di parità di voti, quello del Presidente della seduta è preponderante. Inoltre, i suoi membri dovranno astenersi dall'intervenire e votare in sede di Consiglio di Amministrazione allorché vengano trattate operazioni che li concernano personalmente o che riguardino un loro parente prossimo o una società nella quale siano direttamente o indirettamente interessati.

### 3.2 Gestione dei rischi

#### 3.2.1 Modello “tre linee di difesa”

La gestione e valutazione dei rischi della Banca è ampiamente descritta nel rapporto annuale.

Il modello delle tre linee di difesa definisce i ruoli e le responsabilità delle funzioni organizzative preposte a garantire un approccio coerente, comprensivo e completo nella gestione e monitoraggio dei rischi. In particolare modo, le divisioni di

Business sono responsabili dei controlli di 1° livello (Prima linea di difesa), la divisione di Compliance e Risk Management, unitamente alla Corporate Security, svolgono attività di controllo di 2° livello (Seconda linea di difesa) e, infine, la divisione di Internal Audit esegue controlli periodici per garantire che il sistema di controlli sia idoneo e conforme con quanto previsto, sia dalle normative interne che da quelle esterne (Terza linea di difesa).



#### 3.2.2 Gestione dei rischi ESG

La gestione dei rischi ESG è integrata nell'ambito delle attività ordinarie del servizio Risk Management. Il Gruppo Cornèr considera infatti che i fattori ESG incidano, con diversi livelli di rilevanza e intensità sulle categorie di rischio tradizionali già indicati nel Cornèr Risk Framework:

- rischio strategico e di business;
- rischio di credito;
- rischio di liquidità;
- rischio di mercato;
- rischio operativo;
- rischio reputazionale.

L'esposizione della Banca ai rischi climatici (in particolare in relazione alla propria strategia, alle attività di credito, alle attività di consulenza e investimento, alle attività di trading e

ai propri processi operativi) è costantemente monitorata e i fattori di rischio sono oggetto di un'analisi accurata. Per una corretta identificazione e monitoraggio, in collaborazione con le principali linee di Business, sono state elaborate una serie di metriche utili a comprendere la reale esposizione in termini di CO<sub>2</sub> in relazione ai servizi e prodotti offerti dal Gruppo Cornèr. Le metriche e i target definiti sono rivisti annualmente per garantire un adeguato allineamento agli sviluppi organizzativi e strategici del Gruppo Cornèr e all'evolvere delle linee guida e raccomandazioni dei principali enti internazionali, quali ad esempio il Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria (BCBS)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> <https://www.bis.org/bcbs>

### 3.3 Gestione degli impatti

#### 3.3.1 Ruoli, deleghe e rendicontazione

L'Assemblea Generale approva il rapporto di sostenibilità della Banca su proposta del Consiglio di Amministrazione che ne ha definito la strategia. La Direzione Generale è responsabile dell'implementazione della strategia di sostenibilità e a tale scopo ha costituito, per il tramite del Comitato Compliance e Rischio Operativo, la Commissione di Sostenibilità.

La Commissione di Sostenibilità si riunisce periodicamente e ha il compito di rilevare le questioni in materia di sostenibilità emerse nell'ambito delle varie unità organizzative di riferimento; in particolare alla Commissione vengono riportati, dai rispettivi partecipanti, i seguenti temi in materia di sostenibilità:

- aggiornamenti normativi;
- aggiornamenti settoriali;
- tematiche aziendali che possono impattare o che sono impattate dai temi della sostenibilità;
- esigenze in materia di gestione dei rischi ESG;
- proposte di intervento e iniziative varie;
- avanzamento delle iniziative intraprese per unità organizzativa di competenza;
- ogni altro tema di pertinenza.

Il responsabile ESG è la figura di riferimento in materia ESG per l'intero Gruppo Cornèr. Ha il compito di presiedere e coordinare le attività della Commissione di Sostenibilità, formalizzare le attività della medesima Commissione e riportarle al Comitato Compliance e Rischio Operativo per l'approvazione, gestire il piano di azione interfacciandosi con le rispettive unità organizzative incaricate di effettuare gli interventi previsti e coordinare la formazione interna in materia di ESG.

Il servizio Accounting & Consolidation Competence Center è responsabile di raccogliere i dati necessari per il calcolo dell'impronta carbonica e di metterli a disposizione dell'unità preposta, rispettivamente del provider esterno, per l'elaborazione del calcolo delle emissioni.

#### 3.3.2 Criticità, conoscenze e valutazioni

La procedura per la gestione di criticità riguardanti rischi per reali e potenziali impatti negativi sui portatori d'interessi prevede che le stesse siano analizzate dalla Commissione di Sostenibilità e comunicate, per valutazione, al Comitato Compliance e Rischio Operativo. Le analisi svolte nel corso dell'anno non hanno evidenziato criticità particolari.

In relazione alle conoscenze collettive del massimo organo di governo si segnala che nel periodo di rendicontazione il tema ESG è stato trattato nell'ambito di una seduta del Consiglio d'Amministrazione e di una riunione del Comitato di Audit e Rischi. La valutazione della performance del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti è prevista, per la prima volta, nel corso del 2024.

#### 3.3.3 Condotta d'impresa responsabile, politiche, prassi e conformità a leggi e regolamenti

La condotta d'impresa responsabile rappresenta uno dei pilastri della strategia ESG della Banca (capitolo 2.3) approvata nel dicembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione. Essa si basa sia sui valori della Banca (capitolo 2.1), sia sull'analisi e gestione dei portatori d'interessi (capitolo 3.5). La politica di condotta responsabile e lungimirante di Cornèr Banca è stata ribadita regolarmente dalla Direzione Generale in più occasioni nell'anno trascorso, sia nell'ambito della comunicazione interna sia della comunicazione esterna, a favore di tutti i portatori di interessi.

Per quanto attiene la prassi in materia di condotta d'impresa responsabile fanno stato le normative interne, i manuali operativi e le procedure riguardanti o integranti la tematica ESG. La conformità a leggi e regolamenti è garantita dai diversi livelli di controllo della Banca (capitolo 3.1.1) nonché dalle attività svolte dalla revisione esterna così come previsto dalla normativa bancaria vigente.

### 3.4 Anticorruzione, comportamento anticoncorrenziale e fiscalità

La Banca ha identificato, nell'analisi di materialità (capitolo 2.2), i temi "rispetto dell'etica aziendale, lotta alla corruzione, rispetto della concorrenzialità e rispetto della fiscalità" come particolarmente rilevanti. Essa è dotata di un ampio dispositivo interno regolamentare e procedurale atto a identificare e contrastare la criminalità finanziaria, con particolare riferimento alla lotta al riciclaggio di denaro (AML – Anti Money Laundering), alla lotta al finanziamento del terrorismo e alle misure anticorruzione. Per maggiori informazioni riguardanti l'approccio fiscale si rimanda al rapporto annuale della Banca, in particolare ai capitoli "Principi contabili e criteri di valutazione" e "Informazioni complementari al conto annuale".

### 3.5 Analisi e gestione dei portatori d'interesse

Nel 2023 la Banca ha svolto un'analisi per determinare i principali portatori d'interessi e le rispettive modalità di coinvolgimento (vedi tabella a seguire). Tali riflessioni hanno permesso di confermare, rivedere o sviluppare alcune attività in questo ambito che sono state considerate per l'elaborazione della strategia di sostenibilità (capitolo 2.3).

Portatori d'interesse individuati	Scopo del coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento (esempi)
<b>Clienti</b>	Realizzare soluzioni in base alle esigenze dei clienti con particolare attenzione alla protezione dei dati e della sfera privata	Incontri con i consulenti di riferimento, newsletter e organizzazione di eventi e conferenze per i clienti
<b>Collaboratori</b>	Favorire il benessere dei collaboratori mediante condizioni di lavoro adeguate	Sondaggi in ambito welfare, valutazione annuale delle prestazioni professionali e piani di sviluppo, incontri interni regolari e momenti di svago per i collaboratori e le loro famiglie
<b>Istituzioni, Auditor ed enti regolatori</b>	Stabilire rapporti di rispetto reciproco e collaborazione con le autorità di controllo	Rendicontazione tempestiva e trasparente, contatti regolari e dialogo con le autorità di vigilanza
<b>Media</b>	Stabilire relazioni di rispetto reciproco con i giornalisti e i media in generale	Comunicati stampa, interviste e approfondimenti tematici
<b>Fornitori di beni e servizi</b>	Stabilire dei rapporti di fiducia reciproca e collaborazioni di lunga data dando la priorità, ove possibile, ai fornitori attivi nei mercati in cui opera il Gruppo	Processi di approvvigionamento mediante un approccio incentrato sulla trasparenza e correttezza
<b>Comunità</b>	Avere un impatto positivo sulle comunità in cui opera il Gruppo sostenendo progetti e iniziative in ambito sociale, culturale e ambientale.	Sponsorizzazioni e donazioni

### 3.6 Appartenenza ad associazioni

Cornèr Banca aderisce a diverse associazioni di settore e partecipa attivamente alle rispettive attività a livello di commissioni e gruppi di lavoro. Per quanto attiene la tematica ESG si segnalano l'appartenenza, in maniera specifica, a Swiss Sustainable Finance<sup>4</sup> e, più in generale, alle associazioni di categoria quali SwissBanking (SBA)<sup>5</sup>, l'Associazione di Banche Svizzere di Gestione Patrimoniale ed Istituzionale

(VAV-ABG)<sup>6</sup>, l'Asset Management Association Switzerland (AMAS)<sup>7</sup>, l'Associazione Svizzera di Gestori patrimoniali (VSV-ASG)<sup>8</sup>, l'Associazione Svizzera per i Prodotti Strutturati (SSPA)<sup>9</sup> e l'Associazione Bancaria Ticinese (ABT)<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> <https://www.sustainablefinance.ch>

<sup>5</sup> <https://www.swissbanking.ch>

<sup>6</sup> <https://www.vav-abg.ch>

<sup>7</sup> <https://www.am-switzerland.ch>

<sup>8</sup> <https://www.vsv-asg.ch>

<sup>9</sup> <https://sspa.ch>

<sup>10</sup> <https://www.abti.ch>

## 4. Clienti, prodotti e servizi

*Il Gruppo Cornèr si impegna a sviluppare e a proporre prodotti e servizi di alta qualità, nonché soluzioni basate sui criteri ESG, per i diversi segmenti di clientela e a promuovere l'offerta di strumenti di interazione digitali ponendo particolare attenzione alla privacy e alla sicurezza dei dati dei clienti.*

### 4.1 Private Banking e Area Mercati

#### 4.1.1 Contesto di riferimento ed evoluzione interna

Negli ultimi anni l'interesse dei clienti e degli investitori nei confronti della sostenibilità è aumentato, accompagnato da sviluppi normativi importanti e da una crescente copertura mediatica sul tema.

In Cornèr Banca tale evoluzione è stata recepita già da alcuni anni, portando la divisione Private Banking, che offre servizi di Wealth Management, Asset Management e Advisory ad approfondire le proprie competenze in materia.

All'interno delle soluzioni discrezionali è stata adeguata l'Asset Allocation Strategica, che guida le decisioni di investimento. Questa evoluzione ha comportato, ad esempio, l'utilizzo di benchmark interni ESG negli investimenti azionari e la creazione di profili di mandati con un approccio ESG dedicato. Inoltre, con riferimento ad una particolare area di competenza della Banca, nella gestione patrimoniale si è sviluppato l'ambito degli investimenti in aziende familiari (le soluzioni d'investimento denominate "AcrossGen"), creando un universo investibile dove trovano applicazioni sia filtri di esclusione ESG, sia rating incentrati sulle emissioni CO<sub>2</sub> delle aziende.

#### 4.1.2 Autoregolamentazione di settore

Nel 2023 la Banca ha recepito le direttive in materia di inclusione delle preferenze e dei rischi ESG nelle attività di consulenza in investimenti e di gestione patrimoniale dell'Associazione Svizzera dei Banchieri predisponendo quanto necessario per la relativa applicazione.

L'attenzione si è focalizzata, in particolare, su

- procedure e normative interne;
- soluzioni informatiche;
- profilatura della clientela;
- informazioni e reportistica alla clientela (incluse le schede prodotti);
- scelta di fornitori di servizi;
- formazione dei consulenti.

Le direttive si applicano a partire dal 1° gennaio 2024 per le nuove relazioni clienti, rispettivamente dal 1° gennaio 2025 per le relazioni dei clienti già in essere.

#### 4.1.3 Approcci agli investimenti sostenibili

La politica d'investimento sostenibile di Cornèr Banca contempla i seguenti approcci:

- **Esclusione:** esclusione di titoli di aziende che violano standard internazionali in materia di diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione o che sono coinvolte nel settore delle armi controverse, in linea coi criteri di esclusione della Swiss association for responsible investments (SVVK-ASIR)<sup>11</sup>.
- **Integrazione ESG:** monitoraggio di un indicatore sintetico della sostenibilità del portafoglio basato su rating ESG degli investimenti (a partire da gennaio 2024).

Inoltre, la Banca propone alla propria clientela investimenti tematici ESG in fondi terzi.

A partire dal 2024, è prevista l'applicazione di principi ESG in tutti i mandati di gestione discrezionali e nei piani d'accumulo in fondi. Nell'ambito dei servizi di consulenza l'approccio ESG si applicherà per i clienti interessati.

#### 4.1.4 Oro e metalli preziosi

Le procedure interne della Banca recepiscono quanto previsto dall'Ordinanza sugli obblighi di diligenza e trasparenza in relazione a minerali e metalli originari di zone di conflitto e al lavoro minorile (ODiT).

Nel caso di controparti bancarie, raffinerie e fonderie, la Banca acquista unicamente metalli preziosi muniti di certificato valido, denominati "LGD" (London Good Delivery) e riconosciuti in "buona consegna internazionale", ovvero conati da fonderie certificate e presenti nella London Bullion Market Association (LBMA) Good Delivery List<sup>12</sup>. Nel caso di acquisto da propri clienti, ove la certificazione LGD non fosse disponibile, sono applicate delle misure interne di controllo della provenienza dei metalli.

<sup>11</sup> <https://www.abti.ch>

<sup>12</sup> <https://www.lbma.org.uk/good-delivery/gold-current-list>

## 4.2 Crediti e finanziamenti

### 4.2.1 Crediti ipotecari

Nel 2023 la Banca ha recepito le direttive dell'Associazione Svizzera dei Banchieri per i fornitori di ipoteche per la promozione dell'efficienza energetica predisponendo quanto necessario, in particolare in relazione a procedure e normative interne, soluzioni informatiche e formazione dei consulenti. Le direttive sono applicabili dal 1° gennaio 2024.

Nell'analisi della garanzia ipotecaria, oltre a considerare l'oggetto immobiliare nel suo insieme, Cornèr Banca considera anche i vari rischi ad esso associato. Per quanto riguarda gli aspetti ecologici, il valore dell'immobile è influenzato dallo stato di manutenzione dello stesso e della vetustà degli impianti sanitari, riscaldamento, parti elettriche, serramenti, dell'involucro d'isolazione, dallo stato del tetto, ecc. Più l'impiantistica e la costruzione sono moderni, minori saranno i costi di mantenimento e maggiore sarà il valore dell'immobile.

Nel caso in cui la Banca sia richiesta di finanziare lavori di ristrutturazione di un immobile, vengono analizzati con attenzione i vari lavori, monitorando anche il miglioramento dell'efficienza energetica prima di considerarli per l'aumento o il mantenimento del valore commerciale. Grazie alle indicazioni dei registri fondiari cantonali vengono considerate anche le problematiche relative ai rischi ambientali o d'inquinamento del terreno poiché oggetti edificati su terreni a rischio ambientale, se finanziati, avranno un valore minore rispetto ad oggetti simili edificati su terreni "sani". In casi conclamati, il valore commerciale viene diminuito del costo necessario alla bonifica del terreno. Inoltre, per il tramite di un applicativo esterno la Banca censisce, per gli immobili finanziati, il rating energetico e le emissioni di CO<sub>2</sub>.

### 4.2.2 Crediti commerciali

L'analisi del credito commerciale, oltre a basarsi sulla rendicontazione finanziaria della società, si basa sulla conoscenza del cliente e sull'attività della società. La conoscenza della società passa anche dalla valutazione degli aspetti ecologici e ambientali. Grazie all'analisi delle attività della società e del settore economico è possibile comprendere se la società stessa è a rischio inquinamento. La Banca non finanzia società che operano in settori a grande rischio d'inquinamento o poco attente agli aspetti ecologici e più in generale agli aspetti ESG quali, ad esempio, società legate all'estrazione del petrolio o case da gioco.

### 4.2.3 Trade Finance

La maggior parte dei clienti della Banca operanti nel Trade Finance commerciano acciaio e ferroleghie. Solo dei clienti residuali commerciano carbone. Come indicato nella strategia crediti accettata, nel 2021, dal Consiglio di Amministrazione, l'esposizione nel settore del carbone deve rimanere contenuta. Per assicurarsi che gli standard internazionali riguardanti gli aspetti ESG quali, ad esempio, i diritti umani, la sicurezza sul posto di lavoro, i rischi ambientali e d'inquinamento ecc. siano rispettati da tutte le parti coinvolte nelle transazioni finanziate, i collaboratori dell'ufficio Trade Finance organizzano visite "a campione" presso miniere, impianti di lavorazione (acciaierie), magazzini e uffici.

### 4.2.4 Crediti navali

Per minimizzare gli impatti ambientali la Banca finanzia unicamente navi che aderiscono alle raccomandazioni denominate "safer and clean shipping" della IACS (International Association of Classification Societies)<sup>13</sup> e che trasportano carichi non inquinanti quali prodotti secchi o liquidi puliti. Per i nuovi finanziamenti la Banca richiede che le navi rispettino requisiti di sostenibilità ambientale sui motori, sulle condizioni di abitabilità della nave per i marittimi e sulla sicurezza della nave sia a bordo che fuori.

### 4.2.5 Crediti lombard

La Banca ha avviato, nel corso del 2023, un progetto mirato a classificare i crediti lombard in base ai rating ESG dei titoli posti a garanzia.

## 4.3 Carte di pagamento

### 4.3.1 Qualità, innovazione e sicurezza

Nel Gruppo Cornèr, il marchio Cornèrcard si occupa dell'emissione di carte di pagamento Visa, Mastercard e Diners Club. A partire dal 1975, con l'emissione della prima carta di credito Visa in Svizzera, ha dato una svolta al panorama elvetico delle carte di pagamento.

Cornèrcard pone particolare attenzione alla sicurezza e alla prevenzione di eventuali rischi o inconvenienti ai quali potrebbero essere esposti i clienti come, ad esempio, frodi in ambito digitale oppure irregolarità legate a transazioni di acquisto. L'impegno a rispondere efficacemente e con la massima attenzione a tutte le richieste rappresenta un elemento

<sup>13</sup> <https://iacs.org.uk>



cardine del “servizio clienti”, unità operativa basata in Svizzera e attiva in quattro lingue, 24 ore al giorno per 7 giorni alla settimana. Nel 2023, la qualità di questo servizio è stata riconosciuta dai principali portali di confronto svizzeri, quali ad esempio [bonus.ch](https://www.bonus.ch)<sup>14</sup> (miglior voto nella categoria “trattamento delle richieste”) e [moneyland.ch](https://www.moneyland.ch)<sup>15</sup> (valutazione “molto buono” nella categoria “soddisfazione dei clienti”).

#### 4.3.2 Materiali

Nel 2020 Cornèrcard ha optato, per il proprio parco carte, per la sostituzione progressiva della plastica a base di petrolio con un materiale più sostenibile, il PLA (acido polilattico), un polimero naturale ricavato da risorse rinnovabili come l'amido di mais o la canna da zucchero. Secondo analisi svolte dal fornitore cui fa capo Cornèrcard, la produzione di carta in PLA emette 11 grammi di CO<sub>2</sub> in meno rispetto a una carta in PVC. Ne consegue una riduzione complessiva stimata delle emissioni di CO<sub>2</sub> di circa 5.1 tonnellate per il 2023.

Sempre nel 2020 il ciclo di vita della carta di pagamento è stato allungato da 3 a 5 anni, riducendo quindi la produzione, con conseguente risparmio medio annuale, secondo analisi interne, di circa 15 tonnellate di CO<sub>2</sub>.

#### 4.3.3 Compensazioni CO<sub>2</sub> e cashback

Mediante la collaborazione con partner specializzati, già da diversi anni Cornèrcard offre ai propri clienti aziendali e privati soluzioni che mirano a compensare le emissioni di CO<sub>2</sub> calcolate in base al volume di spesa della propria carta. Dal 2021 i clienti possono scegliere di donare i ricavi provenienti dal programma cashback ad organizzazioni partner quali ad esempio il WWF<sup>16</sup> e il Club Alpino Svizzero (CAS)<sup>17</sup>.

### 4.4 Trasformazione digitale, privacy e sicurezza dei dati

#### 4.4.1 Digitalizzazione dei servizi bancari

Cornèr Banca da diversi anni si impegna a promuovere la trasformazione digitale dei servizi bancari allo scopo di ridurre il consumo di carta e gli invii postali. Dal 2023, tutti i nuovi clienti della Banca sono considerati a priori “clienti digitali” tranne che non facciano espressamente richiesta per essere gestiti diversamente.

I principali servizi digitali offerti da Cornèr Banca sono:

- Cornèronline: servizio di e-banking per clienti privati e aziendali che consente di monitorare costantemente la propria situazione finanziaria, di effettuare tutte le operazioni di pagamento in comodità e sicurezza e di disporre della reportistica in formato elettronico;
- iCornèr App: applicazione per dispositivi cellulari e mobili che permette di avere sempre a portata di mano i servizi della Banca con un unico login, ossia bonifici, ricarica di carte di pagamento Cornèrcard, analisi finanziarie e accesso a Cornèrtrader;
- CornèrLink: piattaforma per intermediari finanziari che permette di accedere in tempo reale ai dati patrimoniali dei propri clienti, trasmettere ordini (borsa, forex e money market) e semplificare la gestione di portafoglio;
- Cornèrtrader: piattaforma di trading online multi-prodotto, compatibile con tutti i device e i sistemi operativi, per investire in tutto il mondo sui mercati finanziari internazionali: azioni, CFD, contratti future, forex, opzioni e obbligazioni;

#### 4.4.2 Sicurezza e protezione dei dati

Il Gruppo Cornèr si impegna a salvaguardare la privacy dei propri clienti, dipendenti e delle altre parti interessate, proteggendo i loro dati personali dall'accesso non autorizzato o dall'uso improprio da parte di qualsiasi soggetto interno o di terzi. La Banca si impegna inoltre, a garantire un trattamento equo e trasparente di tali dati in linea con le norme e i regolamenti in vigore. Un'efficace protezione dei dati è ritenuta essenziale sia per mantenere la fiducia degli interlocutori sia per costruire rapporti di fiducia che sono fondamentali per garantire il successo a lungo termine della dell'azienda e l'integrità della piazza finanziaria.

La Direzione Generale di Cornèr Banca definisce, tramite la propria politica di sicurezza delle informazioni, i principi per la gestione della sicurezza sia per quanto riguarda gli aspetti di gestione dei rischi (Cyber) sia per quanto riguarda il rispetto del quadro normativo vigente (Compliance). La Banca assegna chiare responsabilità in ambito sicurezza delle informazioni e privacy al Chief Information Security Officer (CISO) che ha il compito di effettuare un continuo monitoraggio del sistema di gestione della sicurezza dell'informazione al fine di assicurare la protezione da minacce a livello di confidenzialità, integrità, accessibilità e conformità dei dati. Per svolgere la propria attività la Banca tratta dati personali e confidenziali relativi a persone fisiche e giuridiche. Le pratiche in vigore e le linee guida in questo ambito sono precisate nella Privacy Notice

<sup>14</sup> <https://www.bonus.ch>

<sup>15</sup> <https://www.moneyland.ch>

<sup>16</sup> <https://www.wwf.ch>

<sup>17</sup> <https://www.sac-cas.ch>

pubblicata sul sito [corner.ch](http://corner.ch).

Il processo di gestione di eventuali incidenti aventi oggetto la sicurezza o la protezione dei dati prevede la valutazione puntuale dei rischi e degli impatti e include il processo di comunicazione interno, verso i clienti, le autorità e altre parti interessate, nel rispetto delle normative interne ed esterne.

Allo scopo di sensibilizzare tutte le aree della Banca sul tema sicurezza e protezione dei dati, anche nell'anno scorso si sono svolti corsi obbligatori per tutti i collaboratori atti a promuovere la trasformazione digitale e la sicurezza nell'ambito della gestione dei dati. La Banca prevede inoltre, contributi regolari su questi temi tramite il proprio sito intranet e la rivista aziendale "Agorà".

Negli ultimi anni è stato registrato un aumento dei casi di phishing con riferimento a siti internet fraudolenti che, replicando i siti di istituti bancari, hanno lo scopo di carpire informazioni alla clientela. La clientela viene sensibilizzata attraverso comunicati presenti sulle piattaforme della Banca; inoltre, è stato stipulato un accordo di collaborazione con il sito "eBanking - ma sicuro!"<sup>18</sup> al fine di fornire agli utenti che utilizzano i servizi digitali di Cornèr Banca istruzioni pratiche e attuali sulle misure di sicurezza da applicare. I processi di gestione dei casi di phishing permettono alla Banca di intervenire rapidamente per disabilitare i siti fraudolenti.

Nell'anno trascorso, la Banca non ha ricevuto alcun reclamo sostanziale relativo a violazioni della privacy o a perdite di dati dei clienti.

---

<sup>18</sup> <https://www.ebas.ch>



## 5. Collaboratori

Il Gruppo Cornèr si impegna a promuovere la salute dei collaboratori, la parità salariale e di genere, le modalità di lavoro flessibili e la conciliabilità tra vita lavorativa e vita privata.

### 5.1 Organico

L'organico<sup>19</sup> del Gruppo Cornèr si compone, a fine 2023, di 1'158 collaboratori, equivalenti a 1'099.1 collaboratori a tempo pieno (FTE), così suddivisi:

FTE	Ticino	Zurigo	Ginevra	Estero	Totale
<b>Donne</b>	357.3	37.9	5.0	7.6	407.8
<b>Uomini</b>	603.1	65.2	7.0	16	691.3
<b>Totale</b>	<b>960.4</b>	<b>103.1</b>	<b>12.0</b>	<b>23.6</b>	<b>1'099.1</b>

Totale collaboratori	Ticino	Zurigo	Ginevra	Estero	Totale	%
<b>Donne</b>	<b>401</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>461</b>	
Tempo pieno	261	27	5	7	300	65.08%
Tempo parziale	140	20	0	1	161	34.92%
<b>Uomini</b>	<b>607</b>	<b>67</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>697</b>	
Tempo pieno	594	60	7	16	677	97.13%
Tempo parziale	13	7	0	0	20	2.87%
<b>Totale</b>	<b>1'008</b>	<b>114</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>1'158</b>	<b>100.00%</b>

L'età media dei collaboratori è di 45,6 anni, l'anzianità media di servizio è di poco superiore ai 12 anni.

### 5.2 Salute, benessere e sicurezza sul lavoro

Allo scopo di promuovere il benessere generale dei collaboratori, nel 2022 è stata istituita una nuova figura professionale, il Welfare Manager. Obiettivo della funzione è garantire un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo nonché di promuovere e salvaguardare la salute e il benessere di tutti i collaboratori, proponendo idee e strategie volte a migliorare la qualità della vita lavorativa, nel modo più compatibile possibile con la vita privata.

Per promuovere il benessere e la salute, la Banca da anni ha messo in atto diverse misure, tra cui la formazione sul servizio di emergenza e di primo soccorso e l'installazione di defibrillatori presso tutte le sedi operative così come la creazione di strutture per promuovere l'attività sportiva (spogliatoi, docce e parcheggi

per le biciclette). Un importante contributo a favore dell'attività sportiva dei collaboratori è dato anche dall'Associazione Sportiva Ricreativa e Culturale (ASRC). L'associazione, fondata nel 1953, si prefigge come scopo di organizzare diverse attività sull'arco dell'anno, promuovendo e migliorando in questo modo lo spirito di collegialità e solidarietà fra i soci. Nel 2023 i soci ASRC erano 823, di cui: 626 membri attivi, 192 membri pensionati e 5 membri sostenitori. Oltre alle quote dei soci membri, l'associazione può contare annualmente su un considerevole sostegno finanziario da parte della Banca.

Un ulteriore elemento, che concorre al benessere in azienda, è il servizio di mensa aziendale, che funge anche da caffetteria, a disposizione dei collaboratori nelle 3 sedi principali della Banca. Grazie ad un importante sostegno economico da parte della Banca, i collaboratori hanno la possibilità di usufruire di un'ampia offerta di pasti a prezzi convenienti. Dal 2010 la Banca collabora, inoltre, con l'associazione Fourchette verte svizzera<sup>20</sup> allo scopo di offrire, tutti i giorni, un "piatto della salute" in linea con le indicazioni per un'alimentazione sana ed equilibrata dell'ente stesso.

Ai fini di monitorare in maniera sistematica il benessere dei collaboratori e identificare le possibili aree di miglioramento nonché ottenere prossimamente il label riconosciuto a livello svizzero «Friendly Work Space», lo standard di qualità svizzero per la gestione della salute in azienda (GSA)<sup>21</sup>, nel 2023 i collaboratori della Banca sono stati invitati a partecipare ad un sondaggio anonimo per valutare la loro percezione relativamente alla GSA. Nel mese di marzo del 2023, è stato altresì costituito un gruppo di lavoro composto da collaboratori provenienti da tutte le divisioni del Gruppo allo scopo di proporre e attuare, in base agli esiti dell'indagine svolta l'anno precedente, iniziative di miglioramento nei seguenti ambiti:

- equilibrio vita privata – lavoro;
- formazione e sviluppo competenze;
- benefits;
- clima – relazione – atmosfera;
- equilibrio di carico, risorse e strumenti di lavoro.

Nel mese di agosto 2023 sono stati presentati i primi risultati dei lavori svolti e comunicate le prime misure proposte dal gruppo di lavoro e accettate dalla Direzione Generale, tra cui

<sup>19</sup> Collaboratori a tempo indeterminato di casa madre, Cornèr Bank (Overseas), Cornèr Europe – esclusi apprendisti, ausiliari, stagisti, volontari.

<sup>20</sup> <https://www.fourchetteverte.ch>

<sup>21</sup> <https://friendlyworkspace.ch>

l'introduzione di ulteriori premi fedeltà per i collaboratori sotto forma di giorni di vacanza aggiuntivi così come regole per la limitazione degli orari in cui fissare le riunioni di lavoro.

### 5.3 Commissione del personale

La Commissione del personale è l'organo di rappresentanza dei collaboratori della Banca. Costituito allo scopo di salvaguardarne i legittimi interessi nell'ambito dell'attività lavorativa, nel quadro delle competenze che le sono attribuite dalla Legge Federale sull'informazione e la consultazione delle lavoratrici e lavoratori nelle imprese, dalla Convenzione relativa alle condizioni di lavoro degli impiegati di banca nonché dal regolamento interno del personale. Essa ha carattere informativo, consultivo, propositivo e, se del caso, di mediazione. La Commissione del personale persegue gli obiettivi contemplati dalle predette disposizioni, in particolare:

- promozione e tutela delle pari opportunità;
- salvaguardia della sfera personale, della dignità e della professionalità di tutte le collaboratrici e collaboratori, senza distinzioni di sorta;
- promozione della formazione professionale;
- promozione di interventi volti a mantenere un ambiente di lavoro efficiente e sereno;
- promozione e sviluppo di una positiva collaborazione fra datore di lavoro e il personale nell'interesse generale dell'istituto e di tutti i collaboratori;
- formulazione di proposte di interesse generale per il personale;
- promozione di interventi di prevenzione e protezione contro eventuali irregolarità o abusi di ogni genere, anche in collaborazione con le risorse umane;
- collaborazione con i rappresentanti del Consiglio del Fondo di Previdenza e delle assicurazioni del personale.

A tale proposito i membri della Commissione del personale raccolgono, anche individualmente, proposte e/o richieste del personale.

La Commissione del personale è costituita da sette membri, collaboratori Cornèr di svariate divisioni, che si riuniscono periodicamente, insieme al welfare manager.

## 5.4 Formazione e sviluppo

### 5.4.1 Coinvolgimento dei collaboratori

Cornèr Banca sostiene e favorisce la formazione e lo sviluppo dei propri collaboratori, a prescindere dal loro grado di occupazione, genere o livello gerarchico. Lo scopo è di permettere ad ogni collaboratore di mantenere aggiornate e sviluppare le conoscenze e competenze necessarie allo svolgimento del proprio lavoro oltre che promuovere la propria crescita professionale in generale. Mediante un apposito applicativo vengono tracciate tutte le tipologie di formazioni frequentate da ogni collaboratore. Tutti i collaboratori del Gruppo ricevono annualmente le valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale.

Nel 2023 sono stati 578 i collaboratori che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa al di fuori della piattaforma di formazione interna (capitolo 5.4.3) per complessivi 278 corsi erogati da terzi.

Il budget relativo alla formazione è stato così utilizzato:

- 17% per formazioni linguistiche;
- 11% per formazioni di lunga durata (Master, Bachelor, Certificates of Advanced Studies (CAS), ...);
- il restante 72% per formazione di breve durata (personale, tecnica, informatica, ecc.).

### 5.4.2 Giovani in formazione

Cornèr Banca, quale istituto formativo, assume annualmente giovani con l'obiettivo di formarli e permettere loro di ottenere un titolo atto a intraprendere una carriera nel mondo professionale. A seguire una tabella riassuntiva in relazione al 2023 (fanno stato i dati al 31.12):

Percorso formativo	Numero persone in formazione
Apprendistato con maturità professionale	7 (ramo commerciale), 5 (ramo informatico)
Stagisti 52 settimane (per candidati alla maturità professionale)	2
Stagisti di breve durata	13
All-rounder (con titolo universitario)	2 (ramo finanziario)

#### 5.4.3 Formazioni ricorrenti

Cornèr Banca offre annualmente formazioni ricorrenti per i propri collaboratori. Di seguito una tabella riassuntiva della tipologia e quantità di formazioni a cui hanno partecipato i collaboratori nel 2023:

Competenze	Numero corsi	Numero partecipanti
Linguistiche	28	157
Personalì/manageriali (comunicazione, negoziazione, leadership, digital transformation)	11	278
Tecniche e operative (Banking, Group Industry Line Cards, Compliance, Security & Data Protection, ...)	239	397

#### 5.4.4 Talenti e percorsi di sviluppo individuale

A scadenza regolare, Cornèr Banca identifica collaboratori, ritenuti particolarmente meritevoli e motivati a ricoprire ruoli di responsabilità, a cui propone dei piani di sviluppo personalizzati. Nel 2023 una classe di 12 collaboratori ha terminato il proprio "percorso talenti", della durata di 18 mesi, che ha previsto tre indirizzi di sviluppo (comunicazione, negoziazione e leadership) e l'elaborazione di un progetto presentato alla Direzione Generale.

#### 5.4.5 Applicativi per la gestione della formazione

Per promuovere ulteriormente la formazione, dal 2022 i collaboratori hanno a disposizione una piattaforma informativa dedicata, denominata "Cornèr Academy", tramite la quale possono accedere a molti percorsi formativi online e ottenere una visione delle proprie attività svolte.

Per la richiesta delle formazioni al di fuori della piattaforma è invece disponibile un applicativo informativo denominato "Gestione formazione e sviluppo (GEFS)", in cui ogni collaboratore è tenuto a segnalare le proprie esigenze formative.

#### 5.4.6 Formazione in ambito ESG

Negli ultimi anni diversi collaboratori della Banca, in particolare del settore Private Banking e Asset Management, hanno svolto corsi di formazione in ambito ESG. Nel 2023 è stata realizzata una formazione di base per tutti i collaboratori (disponibile da gennaio 2024) e si sono svolte le formazioni specifiche, in ottemperanza alle direttive dell'Associazione svizzera dei banchieri, per i consulenti finanziari, sia in relazione all'integrazione dei rischi ESG nella gestione patrimoniale, sia in relazione alla promozione dell'efficienza energetica in ambito ipotecario.

#### 5.5 Diversità e inclusione

Il Gruppo Cornèr è, da sempre, attento a non operare discriminazioni di genere, razza, nazionalità, etnia, orientamento sessuale, religione o qualsiasi altra identità di gruppo.

Nel 2021 Cornèr Banca ha sostenuto con successo il primo Audit di validazione del certificato Equal-Salary<sup>22</sup>, svolto da EY, che attesta l'uguaglianza retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo e competenze. Tale studio viene ripetuto regolarmente per assicurare una continuità nel percorrere l'uguaglianza salariale.

Di seguito i dati relativi alla suddivisione tra uomini e donne all'interno dell'azienda, sul totale di 1'158 collaboratori a fine 2023:

Fascia d'età	Femmine	Maschi	Totale
15 - 30 anni	43	55	98
30 - 40 anni	103	157	260
40 - 50 anni	131	213	344
50 - 60 anni	161	242	403
60 o più anni	23	30	53
<b>Totale</b>	<b>461</b>	<b>697</b>	<b>1'158</b>

<sup>22</sup> <https://www.equalsalary.org/equal-salary-certification>

## 6. Ambiente e clima

Il Gruppo Cornèr si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale con particolare riferimento al consumo e all'approvvigionamento energetico, all'utilizzo dei materiali di consumo e alla mobilità dei propri dipendenti.

### 6.1 Rilevamento delle emissioni CO<sub>2</sub>

#### 6.1.1 Protocollo di riferimento e perimetro di rilevamento

Nel 2023 la Banca ha rilevato, per la prima volta, i dati riguardanti la propria impronta CO<sub>2</sub> (con riferimento all'anno 2022) focalizzandosi unicamente sulle emissioni operative, ossia le emissioni associate all'operatività dall'azienda. Per farlo, Cornèr Banca si è affidata ad una società specializzata esterna ed è stata utilizzata la metodologia Greenhouse Gas Protocol (GHG)<sup>23</sup>. Il protocollo GHG, il cui sviluppo è coordinato dal World Resources Institute (WRI)<sup>24</sup> e dal World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)<sup>25</sup>, è lo standard più utilizzato per la contabilizzazione delle emissioni di gas serra. Anche per i dati riguardanti il 2023, la Banca si è affidata ad una società esterna ed è stato applicato il protocollo GHG. Così come nell'anno precedente, i rilevamenti si sono focalizzati sulle emissioni operative<sup>26</sup>.

#### 6.1.2 Emissioni operative

Il totale delle emissioni operative di gas serra di Cornèr Banca corrisponde, nel 2023, a 2'644 tonnellate di anidride carbonica equivalente (tCO<sub>2</sub>e), pari a 2,4 tCO<sub>2</sub>e per dipendente.

Le emissioni di gas serra considerate di "scope 3" dominano l'impronta di Cornèr Banca rappresentando il 93% delle sue emissioni totali. La principale fonte di emissioni è generata dal tragitto casa-lavoro dei dipendenti, che rappresenta il 52.5% (1'389 tCO<sub>2</sub>e) delle emissioni totali, un fenomeno comune alle aziende di servizi. I viaggi di lavoro sono la seconda fonte di emissioni, pari al 14.6% (387 tCO<sub>2</sub>e) di tutte le emissioni.

Scope	Categoria	tCO <sub>2</sub> e	% sul totale
<b>Scope 1</b> Emissioni dirette derivanti dalla generazione di energia e calore presso le strutture di proprietà dell'azienda.	Combustione mobile	6	0.2
	Combustione stazionaria	96	3.6
<b>Scope 2</b> Emissioni indirette derivanti dall'acquisto di elettricità, vapore, calore o raffreddamento da società fornitrici.	Elettricità acquistata	54	2
	Riscaldamento acquistato	38	1.4
<b>Scope 3</b> Emissioni indirette da attività periferiche legate all'azienda.	Beni e servizi acquistati	177	6.7
	Beni strumentali	152	5.8
	Attività legate ai combustibili e all'energia	330	12.5
	Rifiuti generati in operazioni di proprietà o controllate	14	0.5
	Pendolarismo e telelavoro dei collaboratori	1'389	52.5
	Viaggi d'affari	387	14.6
	Trattamento di fine vita dei prodotti	0.1	<1

<sup>23</sup> <https://ghgprotocol.org>

<sup>24</sup> <https://wri.org>

<sup>25</sup> <https://www.wbcsd.org>

<sup>26</sup> I valori di emissione riportati si riferiscono a tutte le sedi operative della banca ad esclusione di Cornèr Bank (Overseas); laddove non disponibili o incompleti, alcuni dati utilizzati per il calcolo sono stati stimati in base ai dati storici e alle medie di riferimento.

## 6.2 Misure per la gestione degli impatti ambientali

Negli ultimi anni la Banca ha messo in atto una serie di iniziative concrete a favore dell'ambiente. Di seguito alcuni esempi:

- **Energia:** da alcuni anni la Banca è impegnata, in linea con le opportunità offerte dai fornitori con cui collabora, ad aumentare la quota di energia rinnovabile (idroelettrico, fotovoltaico ed eolico) sull'insieme dell'energia acquistata; i relativi sforzi si riflettono nel calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> (capitolo 6.1.2). Inoltre, la Banca dispone di pannelli fotovoltaici sul tetto della succursale di Locarno e sulla pensilina del parcheggio di Bedano e sta valutando l'installazione di ulteriori impianti per la produzione di energia fotovoltaica.
- **Carta:** nel 2022 è stata introdotta l'impostazione standard "stampa su due lati" per tutte le stampanti e in tutte le sedi al fine di ridurre il consumo di carta.
- **Plastica:** negli ultimi anni la Banca ha predisposto un'infrastruttura per il riciclo del PET, con dei punti di raccolta in tutte le sedi; nel 2023 è stato lanciato un progetto denominato "Cornèr PET-free" che prevede la messa a disposizione, per i collaboratori, di distributori di acqua nelle varie sedi abolendo, nel contempo, la vendita delle bottigliette di plastica nelle mense della Banca.
- **Mobilità dei collaboratori:** per favorire l'utilizzo dei mezzi pubblici per gli spostamenti casa-lavoro, la Banca ha promosso diverse iniziative negli ultimi anni, in particolare nel 2023 è stato riproposto il sostegno alla "Bike to Work Challenge" (promosso a livello nazionale da Pro Velo Svizzera<sup>27</sup>, per incentivare l'utilizzo della bicicletta per andare al lavoro) ed è stato confermato il contributo della Banca a favore dell'acquisto di un abbonamento per i mezzi pubblici.

Inoltre, a ridurre la mobilità dei collaboratori e il relativo impatto ambientale contribuisce, da alcuni anni, anche l'Home Working.

## 6.3 Analisi del ciclo di vita di dispositivi e componenti tecnologici

Il "Life Cycle Assessment" (LCA) è una metodologia atta a valutare l'impronta ambientale di un prodotto o di un servizio lungo il suo intero ciclo di vita. In Cornèr Banca, la Divisione IT svolge tale analisi allo scopo di misurare l'impatto delle pratiche relative al ricondizionamento e al riutilizzo di dispositivi e componenti rispetto allo smaltimento degli stessi presso centri di raccolta e impianti di riciclaggio. Le analisi effettuate evidenziano l'efficacia del processo per una gamma specifica di dispositivi, tra cui stampanti multifunzione, PC, notebook, telefonia, monitor, piccoli elettrodomestici e server.

La gestione di questi dispositivi da parte di Cornèr è stata ibrida: alcuni dispositivi sono stati assegnati a broker esterni e altri smaltiti seguendo specifiche procedure. Attraverso il riutilizzo dei dispositivi elettronici, è stato possibile estendere efficacemente la durata di vita dei dispositivi in oggetto, riducendo così in modo significativo i rifiuti e l'impatto ambientale complessivo. Questa strategia di gestione responsabile dei dispositivi elettronici dimostra come sia possibile contrastare l'obsolescenza elettronica e promuovere pratiche più sostenibili nel contesto aziendale, essenziali per la conservazione dell'ambiente.

Nel 2023 la Divisione IT ha elaborato ulteriori proposte per ridurre l'impatto ambientale degli strumenti tecnologici in uso in Banca, in particolare riducendo la necessità di nuovi acquisti con l'allungamento del fine vita dei PC portatili in dotazione da 3 a 5 anni.

<sup>27</sup> <https://it.pro-velo.ch>

## 7. Comunità

*Il Gruppo Cornèr si impegna ad avere relazioni positive con la comunità mediante impatti economici diretti e indiretti, sponsorizzazioni e un supporto fattivo ad associazioni, fondazioni ed enti attivi nei mercati in cui opera.*

### 7.1 Sponsorizzazioni e beneficenza

Il Gruppo Cornèr è molto attivo nell'ambito delle sponsorizzazioni. I progetti e soggetti finanziati si concentrano prevalentemente sui talenti emergenti e su iniziative che stimolano l'innovazione e il progresso per un futuro migliore nella comunità di riferimento per il Gruppo. Cornèr Banca si impegna, inoltre, ad incoraggiare il dialogo tra le generazioni, sia attraverso lo sport sia attraverso la cultura.

Il budget dedicato alle sponsorizzazioni è stato così distribuito nel 2023:

- Sport e salute: 67%;
- Arte e cultura: 24%;
- Ambiente e socialità: 9%.

Come tutti gli anni, anche nel 2023 sono stati sostenuti diversi progetti e compiuti sforzi specifici in settori legati all'arte, alla cultura, allo sport, all'istruzione e alla salute. I collaboratori della Banca sono inoltre attivi in progetti di volontariato.

Il budget dedicato alla beneficenza è stato così distribuito nel 2023:

- Istruzione e salute: 64%;
- Arte e cultura: 27%;
- Sport: 9%.

La Banca è, inoltre, molto sensibile alla formazione accademica e si avvale della "Fondazione Dr. Vittorio e Dr. Teresa Cornaro", fondata nel 1959, che elargisce borse di studio per gli studenti domiciliati nel Cantone Ticino che perseguono studi universitari di economia.

### 7.2 Partnership

Da anni, tramite il suo marchio Cornèrcard, il Gruppo Cornèr collabora con numerosi partner le cui missioni spaziano dalla tutela degli animali e dell'ambiente fino a progetti sociali. Con l'emissione di carte di credito e prepagate co-branded e sostenendo diversi progetti, Cornèrcard contribuisce a stimolare il dialogo su temi socialmente importanti e a renderli accessibili ad un vasto pubblico. Tra le principali collaborazioni, entrambe a favore della salvaguardia della natura, si segnalano, quella storica con il WWF e quella più recente, dal 2021, con il Club Alpino Svizzero (CAS).

## 8. Indice dei contenuti GRI

Il Gruppo Cornèr ha rendicontato le informazioni citate nel presente indice dei contenuti GRI per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, facendo riferimento ai GRI Standards 2021, in vigore dal 1° gennaio 2023 (rispettivamente l'ultima versione disponibile per quanto riguarda gli standard specifici).

L'indice dei contenuti GRI si riferisce alle informazioni contenute nel Rapporto di sostenibilità 2023 (RS), nel Rapporto annuale 2023 (RA) o sul sito web di Cornèr Group (SW). In alcuni casi, a causa di limitazioni delle informazioni o della disponibilità di dati, non è stato possibile trattare tutti i requisiti GRI. Se ritenuto necessario, abbiamo indicato informazioni qualitative sui nostri programmi e processi.

Informativa		Localizzazione	COMMENTI
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>			
2-1	Dettagli organizzativi	RS (Cap. 1), RA	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	RS (Cap. 1), RA	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	RS (Disclaimer, Relazione del CdA, Cap. 8, Contatti)	
2-4	Revisione delle informazioni	-	Non applicabile (prima edizione)
2-5	Assurance esterna	RS (Cap. 6.1)	Calcolo delle emissioni CO <sub>2</sub>
<b>Attività e lavoratori</b>			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	RS (Cap. 1, Cap. 4), RA, SW	
2-7	Dipendenti	RS (Cap. 5.1), RA	
2-8	Lavoratori non dipendenti	-	Dato considerato sensibile
<b>Governance</b>			
2-9	Struttura e composizione della governance	RS (Cap. 3.1), RA	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	RS (Cap. 3.1)	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	RS (Cap. 3.1), RA	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	RS (Cap. 3.3)	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	RS (Cap. 3.3)	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	RS (Cap. 3.3)	
2-15	Conflitti d'interesse	RS (Cap. 3.1)	
2-16	Comunicazione delle criticità	RS (Cap. 3.3)	
1-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	RS (Cap. 3.3)	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	RS (Cap. 3.3)	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	RS (Cap. 3.1)	Dati considerati sensibili
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	RS (Cap. 3.1)	Dati considerati sensibili
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	RS (Cap. 3.1)	Dati considerati sensibili
<b>Strategia, politiche e prassi</b>			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	RS (Relazione del CdA, Cap. 2)	
2-23	Impegno in termini di policy	RS (Cap. 2)	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	RS (Cap. 2)	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	RS (Cap. 3.3)	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	RS (Contatti)	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	RS (Cap. 3.1, 3.2, 3.3, 3.4), RA	
2-28	Appartenenza ad associazioni	RS (Cap. 3.6)	
<b>Coinvolgimento dei portatori di interessi</b>			
2-29	Approccio al coinvolgimento dei portatori di interessi	RS (Cap. 3.5)	
2-30	Contratti collettivi	RS (Cap. 5.1)	



<b>Temi materiali</b>			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	RS (Cap. 2.2)	
3-2	Elenco di temi materiali	RS (Cap. 2.2)	
3-3	Gestione dei temi materiali	RS (Cap. 2.3)	
<b>Performance economica</b>			
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	RS (Cap. 3.2)	Verrà rendicontato più dettagliatamente nel RS 2024
<b>Impatti economici indiretti</b>			
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	RS (Cap. 7)	
<b>Anticorruzione</b>			
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	RS (Cap. 3.4)	
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	RS (Cap. 3.4, 5.4)	
<b>Comportamento anticoncorrenziale</b>			
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	RS (Cap. 3.4)	
<b>Fiscalità</b>			
207-1	Approccio alle imposte	RS (Cap. 3.4), RA	
207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	RS (Cap. 3.4), RA	
<b>Energia</b>			
301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	RS (Cap. 6.3)	
<b>Energia</b>			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	RS (Cap. 6.1, 6.2)	
302-4	Riduzione del consumo di energia	RS (Cap. 6.1, 6.2)	
<b>Emissioni</b>			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	RS (Cap. 6.1)	Granularità dei dati di livello medio
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	RS (Cap. 6.1)	Granularità dei dati di livello medio
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	RS (Cap. 5.2)	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	RS (Cap. 5.2)	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	RS (Cap. 5.2)	
<b>Formazione e istruzione</b>			
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	RS (Cap. 5.4)	
<b>Diversità e pari opportunità</b>			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	RS (Cap. 5.5)	
<b>Lavoro minorile</b>			
408-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	RS (Cap. 4.1)	
<b>Lavoro forzato o obbligatori</b>			
409-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	RS (Cap. 4.1)	
<b>Comunità locali</b>			
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	RS (Cap. 7)	
<b>Marketing ed etichettatura</b>			
417-1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	RS (Cap. 4.1), SW	Factsheet prodotti
<b>Privacy dei clienti</b>			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	RS (Cap. 4.4)	



In caso di richieste di chiarimenti o segnalazioni sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate nel presente rapporto è possibile contattare direttamente la funzione ESG inviando un'e-mail a [esg@corner.ch](mailto:esg@corner.ch).

Il presente rapporto è da intendersi a solo a scopo informativo e non crea e non intende creare alcun diritto contrattuale o di altro tipo a favore di alcuna persona o costituire un'offerta di prodotti/servizi o una raccomandazione di investimento. Il contenuto non è destinato all'uso o alla distribuzione a persone in giurisdizioni o paesi in cui tale distribuzione, pubblicazione o uso sarebbero contrari alla legge o alle disposizioni normative.

Report of the Board of Directors	27
<hr/>	
1. Cornèr Group at a glance	28
2. ESG strategy	29-30
3. Business management	31-35
4. Clients, products and services	36-39
5. Employees	40-42
6. Environment and climate	43-44
7. Community	45
8. GRI content index	46-47
Contacts	48

### Disclaimer

In this document, unless made clear by the specific context, the terms "Cornèr Group", "Cornèr Bank", "Cornèr", "Group", "Bank", "Company" and "Organisation" all refer to the Cornèr Group and its consolidated subsidiaries. Unless otherwise indicated, the ESG term (Environment, Social, Governance) is used interchangeably with the terms "sustainable" and "sustainability".

Unless otherwise indicated, the views expressed in this document are based on Cornèr Bank's interpretation of ESG concepts at the time of writing. Cornèr Bank's views on ESG issues may evolve over time and are subject to change.

The approach to ESG matters is developed by the parent bank and consolidated for the Cornèr Group; unless otherwise specified in the individual sections of this report, it applies to the whole Group.

Since its foundation in 1952, the corporate culture of the Cornèr Group has been based on the idea of responsible long-term value creation. This report is the first Annual Report to cover extra-financial aspects, providing information on environmental, social and governance issues,<sup>1</sup> and is to be considered a complementary document to the Annual Report 2023<sup>2</sup>.

The Organisation has been promoting ESG topics for a number of years with various projects, activities and initiatives. In particular:

- Since 2020, the Cornèr Group has been a member of Swiss Sustainable Finance, an association that aims to foster the transition to a sustainable and prosperous economy in the long term;
- Since 2021, Cornèr Bank's workforce has been expanded to include an important new professional role, that of ESG Manager, to coordinate all ESG activities at Group level;
- In 2022, the Company took a series of decisions on ESG governance measures, both at the level of the Senior Management and Division Heads as well as the heads of the organisational units involved.

Also in 2022, an internal project was launched with the aim of adopting measures to bring processes into compliance with the applicable federal ordinances and self-regulation provisions that are defined within the framework of the associations to which the Bank belongs. In addition, a number of external partners and suppliers were selected to carry out various sustainability projects.

The Board of Directors expresses its thanks to the Senior Management and all employees of the Cornèr Group for their efforts and the results achieved, and looks forward to accompanying them as they continue along this path of success.

The Board of Directors

---

<sup>1</sup> The reporting method follows the Global Reporting Initiative (GRI) Standards issued by the Global Sustainability Standards Board (GSSB). The GRI Standards are based on the expectations of responsible business conduct defined by the protocols of intergovernmental bodies such as the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises and the United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights.

<sup>2</sup> The Annual Report is available at [www.cornergroup.ch](http://www.cornergroup.ch) in the "media" section under "annual reports".

## 1. Cornèr Group at a glance

The Cornèr Group offers a full range of products and services to meet the requirements of private, business and institutional clients, based on the development of long-term relationships built on trust.

The Group conducts its business through Cornèr Bank, a banking institution founded under Swiss law in 1952 in Lugano, which is where the parent bank and the Senior Management are located. The Organisation has a presence throughout Switzerland, with branches in Chiasso, Locarno, Geneva and Zurich and four agencies in Ticino, offering a full range of banking services. Cornèr Bank's key business segments are private banking and stock brokerage. These activities are also carried out by the Bank's foreign subsidiary in Nassau (Bahamas). The Group offers investment funds and acts as custodian bank for other funds. It also provides private, institutional and corporate clients with a wide range of loans, mostly through its parent bank and Swiss branches.

Cornèrcard is the business segment of Cornèr Bank (also with the subsidiary Cornèr Europe AG, in Vaduz since 2019) that is responsible for issuing Visa, Mastercard and Diners Club payment cards. Ever since 1975, when it issued Switzerland's first Visa credit card, it has been involved in defining and transforming the Swiss payment card environment. Cornèrcard is still known today for its innovation and ability to adapt to advancements in technology, such as the secure e-commerce standard and mobile payments.

Cornèrtrader is the online trading arm of Cornèr Bank. On the back of strong growth since its establishment in 2012, it is now one of the leading actors in the Swiss online investment sector. Cornèrtrader offers multi-product platforms that are compatible with all devices and major operating systems. These allow investors to trade with over 20,000 products on international financial markets, including shares, CFDs, futures contracts, forex, options and bonds. Investors enjoy a personalised service and continuous support.

## 2. ESG strategy

### 2.1 Values

Since its foundation, Cornèr Bank's choices and strategies have always been guided by its founding values:

- **Foresight:** as a family business, Cornèr Bank has always focused on the long term, operating with future generations in mind.
- **Innovation:** has always been an important cornerstone for Cornèr Bank, as it was the first institution to open its own data processing centre in Ticino in 1966, and in 1972 it was the first company in Switzerland to join the VISA credit card circuit, of which it is a founding partner, obtaining a licence to issue credit cards nationwide three years later.
- **Authenticity:** for Cornèr Bank, client trust is essential and something that can only be achieved through authenticity, that is, by offering quality services and products, preferring long-term relationships over business relationships where each party tries to triumph over the other.
- **Responsibility and ethical business conduct:** at Cornèr Bank, the tenets of acting with precision and according to ethical principles, refusing easy shortcuts and being aware of its social role have always been at the heart of the Organisation's corporate culture. The Company motto "assiduo labori felices fructus", coined by founder Dr Vittorio Cornaro, refers to the vision whereby the Bank must earn the trust of its clients every day.

### 2.2 Material issues

A materiality analysis was conducted in 2022 to identify economic, environmental and social issues that may have a significant impact on the Cornèr Group's business performance or substantially influence stakeholders' assessments and decisions.

The analysis was conducted using the "double materiality" method, which evaluates the relevance of each material issue from two points of view: financial materiality and impact materiality. It is described as follows:

- **Financial materiality:** all sustainability-related risks and opportunities that may affect, positively or negatively, an organisation's economic-financial performance in the short, medium or long term and, therefore, create or destroy corporate value (outside-in approach);
- **Impact materiality:** all the significant impacts, positive or negative, caused by a company's activities, directly or indirectly, on society or the environment, i.e. on all the organisation's stakeholders in the short, medium or long term (inside-out approach).

The process helped identify 26 material issues and structure them into a matrix that tracks them on two axes: "stakeholder relevance" and "impact on Cornèr strategies".

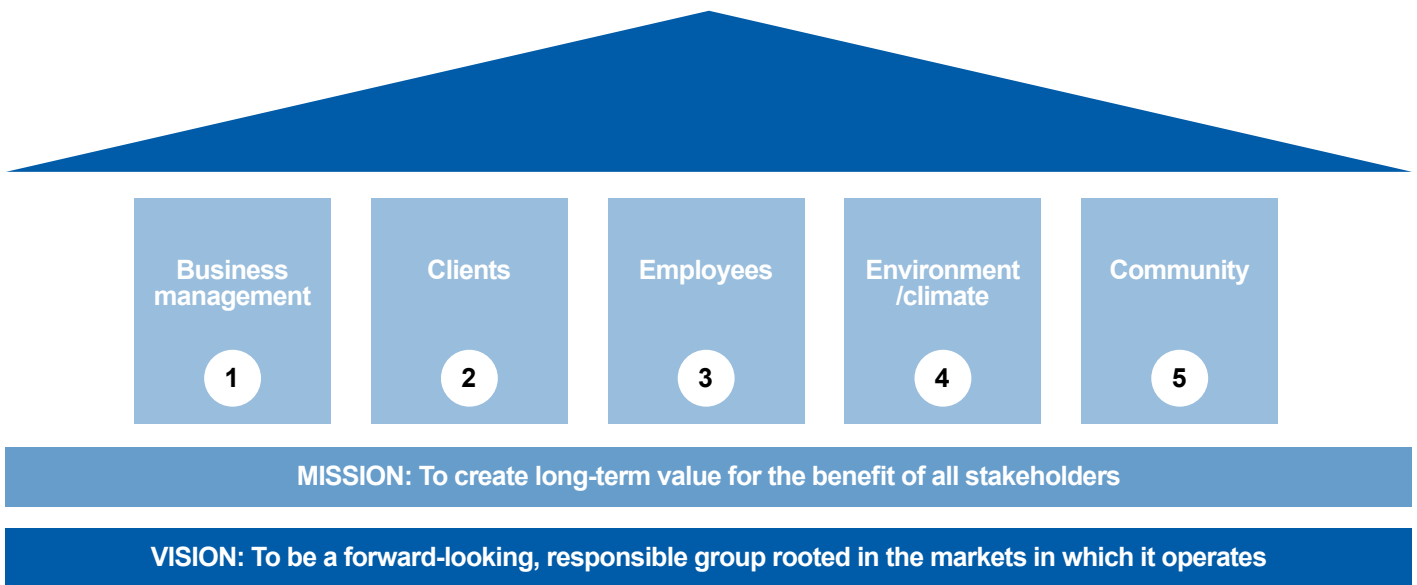
The topics that emerged as most relevant for the Cornèr Group are:

- Respect for business ethics, anti-corruption, respect for competitiveness and respect for taxation;
- Privacy and data security;
- Digital transformation;
- Systemic risk management.

### 2.3 Vision, mission and strategy

Based on the values (section 2.1), the materiality analysis (section 2.2) and the stakeholder analysis (section 3.5), in 2023 the Cornèr Group defined related to ESG, with a set time period of six years (2024–2030):

- a vision;
- a mission;
- five strategic priorities.



The Cornèr Group’s five focus areas relating to ESG are described as follows:

Focus	Description
<b>1</b> Business management	The Cornèr Group is committed to complying with the applicable regulations and industry standards, considering ESG risk factors in its risk management processes and looking after all stakeholders in the best possible way.
<b>2</b> Clients	The Cornèr Group is committed to developing and offering high-quality products and services, as well as solutions based on ESG criteria, across the different client segments and to promoting its range of digital interaction tools, paying particular attention to the privacy and security of client data.
<b>3</b> Employees	The Cornèr Group is committed to promoting employee health, wage and gender equality, flexible working arrangements and work-life balance.
<b>4</b> Environment/climate	The Cornèr Group is committed to reducing its environmental impact, particularly with regard to energy consumption and procurement, the use of disposable items and employee mobility.
<b>5</b> Community	The Cornèr Group is committed to maintaining a positive relationship with the community through direct and indirect economic impacts, sponsorships and active support of associations, foundations and bodies active in the markets in which it operates.

Themes will be defined for each focus area, along with corresponding objectives and KPIs (key performance indicators), plus an action plan featuring initiatives and projects aimed at achieving the objectives.

## 3. Business management

*The Cornèr Group is committed to complying with the applicable regulations and industry standards, considering ESG risk factors in its risk management processes and looking after all stakeholders in the best possible way.*

### 3.1 Corporate governance

#### 3.1.1 Structure and composition

To define its corporate governance, the Bank applies the provisions of FINMA 2017/1 Circular “Corporate governance – banks”. The organisational policies, adopted by the Board of Directors in accordance with the provisions of the articles of association and approved by the supervisory authority, define the organisation, tasks and duties of the: Board of Directors, Executive Committee, Senior Management, Senior Management Committees, Internal Audit, Compliance and Risk Management of the Bank.

##### 3.1.1.1 Board of Directors

The Bank’s highest management body is the Board of Directors, appointed by the Ordinary General Meeting of Shareholders, whose powers include senior management, supervision and control of the Bank. Its composition, including details of each member, is specified in the Cornèr Group Annual Report.

The Board of Directors establishes, from among its members, an Executive Committee, which comprises three members and is chaired by the Chairperson of the Board of Directors.

The Executive Committee in particular:

- decides on the operations decisions on investments, granting loans, depreciation and losses within the limits assigned to it;
- sets the salaries and bonuses of members of the Senior Management;
- draws up staff remuneration guidelines.

The Board of Directors establishes, from among its members, an Audit and Risk Committee consisting of three members. The main duties of the Audit and Risk Committee are:

- monitoring and evaluating the adequacy and effectiveness of the internal control system, analyzing in particular the work of the Risk Management, Compliance and Internal Audit functions;
- monitoring the Bank’s and the Group’s compliance with the risk management framework strategy and compliance with the risk limits, in particular by reviewing the quarterly risk

reports prepared by the Risk Management and Compliance functions, which contain indications on capital resources, credit risk, market risk, country risk, liquidity risk, operational risk and compliance risk;

- discussing and evaluating the Bank’s and the Group’s risk management framework strategy as well as capital and liquidity planning.

#### 3.1.1.2 Senior Management

The final part of the Bank’s governance structure is the Senior Management, which consists of five members and is tasked with conducting the Bank’s business.

The organisation of the Bank comprises the following levels: Senior Management, Divisions, Services and Organisational Units. The Divisions are managed by a member of the Senior Management or by delegation of the management power by a Managing Director. More information on the organisation of the Bank can be found in the Bank’s Annual Report.

The Senior Management has appointed four committees to which it has delegated the powers to manage or directly supervise the Bank’s business operations, namely:

- The Asset Liability Management (ALM) Committee is responsible for market risk, interest rate risk, foreign exchange risk and liquidity risk; ALM responsibilities do not include trading operations, which are the responsibility of the Trading Committee;
- The Trading Committee (TRA) is responsible for the market risks of the trading portfolio;
- The Credit Risk Committee (CRC) is responsible for credit risk, with regard to both clients, and banking and financial counter-parties;
- The Compliance and Operational Risk Committee (CRO) is responsible for compliance and operational risk.

Members of the committees are members of the Senior Management, together with division heads and functional experts with specific duties.

### 3.1.1.3 Internal control system

The first level of the internal control system is entrusted to business lines. The second and third levels of the Bank's internal control system consists of the following functions:

- Internal Audit;
- Compliance;
- Risk Management;
- Corporate Security.

The Internal Audit function is appointed by the Board of Directors, to which it reports via the Audit and Risk Committee or directly. Internal Audit has unrestricted access to the information necessary to perform its duties and monitors the application of the legal provisions, instructions and internal regulations issued by the Board of Directors and Senior Management.

The Compliance function has been established as an operational service within the overall organisation of the Bank and the Group. It works independently of profit-generating activities and has unrestricted access to the information necessary to perform its functions. Compliance is appointed by and reports directly to the Senior Management. It examines the risk of breaches of requirements, standards and ethical rules by assessing the risk of financial loss, sanctions or reputational damage resulting from non-compliance.

The Risk Management function has been established as an operational service within the overall organisation of the Bank and the Group. It works independently of profit-generating activities and has unrestricted access to the information necessary to perform its functions. Risk Management is appointed by and reports directly to the Senior Management. It examines the risk profile adopted by the Group. It provides the information necessary to monitor risks and draws up the basis on which the Bank's risk policy, its risk appetite and the risk limits approved by the Board of Directors and, under certain conditions, by the Executive Committee or the Senior Management are based.

The Corporate Security function has been established as an operational service within the overall organisation of the Bank and the Group. It works independently of profit-generating activities and has unrestricted access to the information necessary to perform its functions. Corporate Security is appointed by and reports directly to the Senior Management. It examines information on security risks, taking into account internal and external (cyber) threats, which may cause damage to the confidentiality, integrity and availability of the Bank's data and services. It defines the Information Security

Policy by adapting it to the risk scenario. It ensures controls are in place in the areas of security, privacy and business continuity management (BCM), as well as security incident management.

### 3.1.2 Appointment and selection of the highest governing body

The supreme body of the Bank is the General Meeting of Shareholders, followed by the Board of Directors, which is the senior management body. The General Meeting is chaired by the Chairperson of the Board of Directors.

The Board of Directors consists of at least seven members elected by the General Meeting for a term of one year and who may be re-elected. It appoints from among its members the Chairperson, at least one Vice Chairperson and the Secretary of the Board of Directors, who does not necessarily have to be a member of the Board. The Chairperson or Vice Chairperson must be domiciled in Switzerland.

With regard to the requirements for professional expertise, experience, availability and independence, the legal and regulatory provisions of FINMA Circular 2017/1 apply.

Members must have sufficient management expertise as well as the requisite specialist knowledge and experience in the banking and financial sector. The Board of Directors must be sufficiently diverse so that, in addition to the main areas of activity, expertise in all core areas such as finance, accounting and risk management is represented.

The Board of Directors must be composed of at least one third independent members. The conditions that must be met for a member to be considered independent are set out in detail in the aforementioned FINMA circular.

### 3.1.3 Management of conflicts of interest

The organisational regulations of the Bank stipulate that the Board of Directors cannot validly pass resolutions if the majority of its members are not present and that, in the event of a tied vote, the Chairperson of the meeting shall have the deciding vote. Furthermore, its members shall abstain from participating and voting in Board of Directors meetings when transactions concerning them personally or a close relative or a company in which they have direct or indirect interests are discussed.



### 3.2 Risk management

#### 3.2.1 “Three lines of defence” model

The Bank’s risk management and assessment process is extensively described in the Annual Report.

The three lines of defence model outlines the roles and responsibilities of the organisational functions responsible for ensuring a coherent, comprehensive and complete approach to risk management and monitoring. Specifically, the Business

Divisions are responsible for first-level controls (first line of defence); the Compliance and Risk Management Division, together with Corporate Security, perform second-level controls (second line of defence); finally, the Internal Audit Division performs periodic checks to ensure that the system of controls is suitable and compliant with both internal and external regulations (third line of defence).



#### 3.2.2 ESG risk management

ESG risk management is integrated into the ordinary activities of the Risk Management Department. The Cornèr Group considers that ESG factors have a bearing, with differing relevance and intensity, on the traditional risk categories already specified in the Cornèr risk framework:

- strategic and business risk;
- credit risk;
- liquidity risk;
- market risk;
- operational risk;
- reputational risk.

The Bank’s exposure to climate risks (in particular in relation to its strategy, lending, advisory and investment activities, trading

activities and operational processes) is constantly monitored, and risk factors are carefully analysed. For proper identification and monitoring purposes, a series of metrics has been developed in collaboration with the main business lines to understand the real exposure in terms of CO<sub>2</sub> of the services and products offered by the Cornèr Group. The defined metrics and targets are reviewed annually to ensure they are adequately aligned with the organisational and strategic developments of the Cornèr Group and the evolving guidelines and recommendations of the main international bodies, such as the Basel Committee on Banking Supervision (BCBS)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> <https://www.bis.org/bcbs>

### 3.3 Impact management

#### 3.3.1 Roles, delegations and reporting

The General Meeting approves the Bank's sustainability report on the Board of Director's proposal, which has defined the strategy. The Senior Management is responsible for implementing the sustainability strategy and, for this purpose, has set up the Sustainability Commission, acting through the Compliance and Operational Risk Committee.

The Sustainability Commission meets periodically and is tasked with taking note of sustainability issues that have arisen within the various relevant organisational units; in particular, the following sustainability issues are reported to the Commission by the respective participants:

- regulatory updates;
- industry updates;
- corporate issues that may impact or are impacted by sustainability issues;
- ESG risk management requirements;
- proposals for action and various initiatives;
- progress of initiatives undertaken per competent organisational unit;
- any other relevant issues.

The ESG Manager is the contact person for ESG matters for the entire Cornèr Group. They are responsible for chairing and coordinating the activities of the Sustainability Commission, formalising the activities of the Sustainability Commission and reporting them to the Compliance and Operational Risk Committee for approval, managing the action plan by interfacing with the organisational units in charge of carrying out the planned actions, and coordinating internal ESG training.

The Accounting & Consolidation Competence Center is responsible for collecting the necessary data to calculate the Bank's carbon footprint and making it available to the responsible unit and/or the external provider so it can calculate emissions.

#### 3.3.2 Critical issues, knowledge and evaluation

The procedure for handling critical issues relating to risks of actual and potential negative impacts on stakeholders dictates that these critical issues be analysed by the Sustainability Commission and communicated to the Compliance and Operational Risk Committee for evaluation. The analyses carried out during the year did not reveal any particular critical issues.

With regard to the collective knowledge of the highest governance body, it should be noted that the topic of ESG was addressed at one meeting of the Board of Directors and one meeting of the Audit and Risk Committee in the reporting period. The first ever evaluation of the highest governing body's performance in impact management control is planned for 2024.

#### 3.3.3 Responsible business conduct, policies, practices and compliance with laws and regulations

Responsible business conduct is one of the pillars of the Bank's ESG strategy (section 2.3), which was approved in December 2023 by the Board of Directors. It is based both on the Bank's values (section 2.1) and on stakeholder analysis and management (section 3.5). Cornèr Bank's policy of responsible and forward-looking conduct has been regularly reaffirmed by the Senior Management on several occasions over the past year, both in internal and external communication, for the benefit of all stakeholders.

As far as the practice of responsible business conduct is concerned, internal regulations, operating manuals and procedures concerning or integrating ESG issues apply. Compliance with laws and regulations is ensured by the Bank's various levels of control (section 3.1.1) as well as by the activities carried out by the external auditor as required by current banking regulations.

### 3.4 Anti-corruption, anti-competitive behaviour and taxation

In its materiality analysis (section 2.2), the Bank has identified the issues of respect for business ethics, anti-corruption, respect for competitiveness and respect for taxation as particularly relevant. It has extensive internal regulatory and procedural arrangements in place to identify and combat financial crime, with particular focus on anti-money laundering (AML), combating the financing of terrorism and anti-corruption measures. For more information on the Company's approach to tax matters, please refer to the Bank's Annual Report, in particular the "Accounting principles and valuation criteria" and "Notes to the annual accounts" sections.

### 3.5 Stakeholder analysis and management

In 2023, the Bank conducted an analysis to determine the main stakeholders and how they are involved (see table below). These reflections made it possible to confirm, revise or develop certain activities in this area while devising the sustainability strategy (section 2.3).

Stakeholders identified	Purpose of involvement	Method of involvement (examples)
<b>Clients</b>	To create solutions according to client needs with a focus on data protection and privacy	Meetings with Relationship Managers, newsletters and organisation of events and conferences for clients
<b>Employees</b>	To promote the well-being of employees through appropriate working conditions	Welfare surveys, annual professional performance appraisals and development plans, regular internal meetings and leisure time for employees and their families
<b>Institutions, auditors and regulatory bodies</b>	To establish relationships with mutual respect and cooperation with control authorities	Timely and transparent reporting, regular contact and dialogue with supervisory authorities
<b>Media</b>	To establish mutually respectful relationships with journalists and the media in general	Press releases, interviews and thematic insights
<b>Suppliers of goods and services</b>	To establish mutual trust and long-standing partnerships by prioritising, where possible, suppliers active in the markets in which the Group operates	Procurement processes through an approach that focuses on transparency and fairness
<b>Community</b>	To have a positive impact on the communities in which the Group operates by supporting social, cultural and environmental projects and initiatives	Sponsorships and donations

### 3.6 Membership of associations

Cornèr Bank is a member of several industry associations and actively participates in activities arranged by them at committee and working group level. As far as ESG is concerned, it should be noted that the Bank is a member of Swiss Sustainable Finance<sup>4</sup> and, more generally, trade associations such as SwissBanking (SBA)<sup>5</sup>, the Association of Swiss Asset and

Wealth Management Banks (VAV-ABG)<sup>6</sup>, the Asset Management Association Switzerland (AMAS)<sup>7</sup>, the Swiss Association of Wealth Managers (VSV-ASG)<sup>8</sup>, the Swiss Structured Products Association (SSPA)<sup>9</sup> and the Ticino Banking Association (ABT)<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> <https://www.sustainablefinance.ch>

<sup>5</sup> <https://www.swissbanking.ch>

<sup>6</sup> <https://www.vav-abg.ch>

<sup>7</sup> <https://www.am-switzerland.ch>

<sup>8</sup> <https://www.vsv-asg.ch>

<sup>9</sup> <https://sspa.ch>

<sup>10</sup> <https://www.abti.ch>

## 4. Clients, products and services

*The Cornèr Group is committed to developing and offering high-quality products and services, as well as solutions based on ESG criteria, across the different client segments and to promoting its range of digital interaction tools, paying particular attention to the privacy and security of client data.*

### 4.1 Private banking and markets sector

#### 4.1.1 Context and internal development

Client and investor interest in sustainability has increased in recent years, accompanied by important regulatory developments and growing media coverage of the subject.

At Cornèr Bank, this trend has been evident for some years now, leading the Private Banking division, which offers wealth management, asset management and advisory services, to deepen its expertise in this area.

Within the discretionary solutions offered, the asset allocation strategy, which guides investment decisions, has been adjusted. This development has involved, for example, the use of internal ESG benchmarks in equity investments and the creation of mandate profiles with a dedicated ESG approach. In addition, with reference to a particular area of the Bank's expertise, the area of investments in family businesses ("AcrossGen" investment solutions) has been developed in asset management, creating an investing universe where both ESG exclusion filters and ratings focusing on the CO<sub>2</sub> emissions of companies are applied.

#### 4.1.2 Industry self-regulation

In 2023, the Bank implemented the Swiss Bankers Association's guidelines on the inclusion of ESG preferences and risks in its investment advisory and asset management activities, and put in place the necessary arrangements for their implementation.

The focus was, in particular, on

- internal procedures and regulations;
- IT solutions;
- client profiling;
- client information and reporting (including product sheets);
- choice of service providers;
- Relationship Manager training.

The directives apply to new client relationships from 1 January 2024 and to existing client relationships from 1 January 2025.

#### 4.1.3 Sustainable investment approaches

Cornèr Bank's sustainable investment policy includes the following approaches:

- Exclusion: exclusion of the securities of companies that violate international human rights, labour standards, environmental protection and anti-corruption standards or are involved in the controversial arms industry, in line with the exclusion criteria of the Swiss Association for Responsible Investments (SVVK-ASIR)<sup>11</sup>.
- ESG integration: monitoring of a synthetic indicator of portfolio sustainability based on ESG ratings of investments (as of January 2024).  
of investments (as of January 2024).

In addition, the Bank offers its clients thematic ESG investments in third-party funds.

As of 2024, ESG principles are to be applied in all discretionary management mandates and fund accumulation plans. The ESG approach will be applied for clients receiving advisory services.

#### 4.1.4 Gold and precious metals

The Bank's internal procedures incorporate the provisions of the Swiss Ordinance on Due Diligence and Transparency in relation to Minerals and Metals from Conflict-Affected Areas and Child Labour (DDTrO).

In the case of banking counter-parties, refineries and smelters, the Bank only buys precious metals with a valid certificate, known as "LGD" (London Good Delivery) and recognised as being "international good delivery", i.e. minted by certified smelters who are on the London Bullion Market Association (LBMA) Good Delivery List<sup>12</sup>. In the case of purchases from the Bank's own clients, where LGD certification is not available, internal measures are applied to check the origin of the metals.

<sup>11</sup> <https://svvk-asir.ch/en/our-approach>

<sup>12</sup> <https://www.lbma.org.uk/good-delivery/gold-current-list>

## 4.2 Loans and financing

### 4.2.1 Mortgage loans

In 2023, the Bank implemented the Swiss Bankers Association's guidelines for mortgage lenders for the promotion of energy efficiency by putting in place the necessary measures, particularly in relation to internal procedures and regulations, IT solutions and Relationship Manager training. The directives are applicable from 1 January 2024.

When analysing mortgage collateral, in addition to considering the property as a whole, Cornèr Bank also considers the various risks associated with it. As far as ecological aspects are concerned, the value of the property is influenced by the state of maintenance of the property and the age of the plumbing, heating, electrical elements, windows and doors, the insulation envelope, the state of the roof etc. The more modern the plumbing and construction, the lower the maintenance costs and the higher the value of the property.

If the Bank is asked to finance renovation works on a property, the various proposed works are carefully analysed and energy efficiency improvements monitored before considering how they increase or maintain the commercial value. Using the cantonal land registers, issues relating to environmental risk or land pollution are also taken into account, as constructions built on environmentally endangered land, if financed, will have a lower value than similar objects built on "healthy" land. In proven cases, the commercial value is reduced by the cost necessary to reclaim the land. In addition, the Bank uses an external application to survey the energy rating and CO<sub>2</sub> emissions of the properties to be financed.

### 4.2.2 Trade receivables

Trade credit analysis is not only based on the company's financial reporting, but also on knowledge of the client and the company's business. Public awareness also features in the evaluation of ecological and environmental aspects. By analysing the company's activities and economic sector, it is possible to understand whether the company itself is at risk of pollution. The Bank does not finance companies operating in sectors with a high pollution risk or with little concern for ecological and more general ESG aspects such as, for example, companies linked to oil extraction or casinos.

### 4.2.3 Trade finance

Most of the Bank's clients handled by the Trade Finance Department deal in steel and ferroalloys. Only existing clients trade in coal. As stated in the lending strategy accepted by the Board of Directors in 2021, exposure to the coal sector is to remain low.

In order to ensure that international standards concerning ESG matters such as human rights, occupational health and safety, environmental and pollution risks etc. are respected by all parties involved in the financed transactions, employees of the Trade Finance department organise "spot" visits to mines, processing plants (steel mills), warehouses and offices.

### 4.2.4 Ship financing

To minimise environmental impacts, the Bank only finances ships that adhere to the "safer and cleaner shipping" recommendations of the International Association of Classification Societies (IACS)<sup>13</sup> and carry non-polluting cargo such as dry goods or clean liquids. For new loans, the Bank requires ships to meet environmental sustainability requirements on engines, living conditions for seafarers and the safety of the ship both on board and outside.

### 4.2.5 Lombard loans

In 2023, the bank launched a project to classify Lombard loans according to the ESG ratings of the collateral securities..

## 4.3 Payment cards

### 4.3.1 Quality, innovation and safety

Within the Cornèr Group, the Cornèrcard brand is responsible for issuing Visa, Mastercard and Diners Club payment cards. Ever since 1975, when it issued Switzerland's first Visa credit card, it has been involved in defining and transforming the Swiss payment card environment.

Cornèrcard pays particular attention to security and the prevention of any risks or inconveniences to which clients may be exposed, such as digital fraud or irregularities related to purchase transactions. The Bank's commitment to responding efficiently and with the utmost care to all enquiries is a cornerstone of its Customer Service, a business unit based in Switzerland that operates in four languages, 24 hours a day, 7 days a week. In 2023, the quality of this

<sup>13</sup> <https://iacs.org.uk>

service was recognised by leading Swiss comparison portals such as bonus.ch<sup>14</sup> (best rating in the “processing of requests” category) and moneyland.ch<sup>15</sup> (“very good” rating for “customer satisfaction”).

#### 4.3.2 Materials

In 2020, Cornècard opted for the gradual replacement of petroleum-based plastic for its cards with a more sustainable material, PLA (polylactic acid), a natural polymer derived from renewable resources such as corn starch or sugar cane. According to analyses carried out by Cornècard’s supplier, the production of PLA paper emits 11 grams of CO<sub>2</sub> less than PVC paper. This resulted in an estimated overall reduction in CO<sub>2</sub> emissions of about 5.1 tonnes by 2023.

Also in 2020, the life cycle of the payment card was extended from 3 to 5 years, thereby reducing production, resulting in an average annual saving of about 15 tonnes of CO<sub>2</sub>, according to internal analyses.

#### 4.3.3 CO<sub>2</sub> offsetting and cashback

By teaming up with specialised partners, Cornècard has, for several years, been offering its corporate and private clients solutions that aim to offset CO<sub>2</sub> emissions calculated based on their card spending volume. From 2021, clients can choose to donate the money accrued from the cashback programme to partner organisations such as the WWF<sup>16</sup> and the Swiss Alpine Club (SAC)<sup>17</sup>.

### 4.4 Digital transformation, privacy and data security

#### 4.4.1 Digitisation of banking services

Cornè Bank has been committed for several years to promoting the digital transformation of banking services with the aim of reducing paper consumption and postage. From 2023, all new Bank clients are considered to be “digital clients” by default, unless they expressly request otherwise.

<sup>14</sup> <https://www.bonus.ch>

<sup>15</sup> <https://www.moneyland.ch>

<sup>16</sup> <https://www.wwf.ch>

<sup>17</sup> <https://www.sac-cas.ch>

The main digital services offered by Cornè Bank are:

- Cornèonline: e-banking service for private and corporate clients that enables them to constantly monitor their financial situation, providing a user-friendly and secure channel for carrying out all their payment transactions and viewing their reports in electronic format;
- iCornè app: application for mobile and mobile devices that allows clients to always have the Bank’s services at their fingertips, such as credit transfers, topping up Cornècard payment cards, financial analyses and access to Cornètrader – all from a single login;
- CornèLink: platform for financial intermediaries to access their clients’ asset data in real time, submit orders (stock exchange, forex and money market) and simplify portfolio management;
- Cornètrader: multi-product online trading platform compatible with all devices and operating systems that allows traders to invest in international financial markets worldwide: shares, CFDs, future contracts, forex, options and bonds;

#### 4.4.2 Data security and protection

The Cornè Group is committed to safeguarding the privacy of its clients, employees and other interested parties, and protecting their personal information from unauthorised access or improper use by any internal or external party. The Bank is also committed to ensuring that this data is processed fairly and transparently, in line with the applicable rules and regulations. Effective data protection is considered essential both to maintain the trust of stakeholders and to build relationships of trust that are crucial to the long-term success of the Company and the integrity of the financial centre.

In its Information Security Policy, Cornè Bank’s Senior Management defines the principles for security management with regard to both risk management aspects (Cyber) and compliance with the current regulatory framework (Compliance). The Bank assigns specific responsibilities in the area of information security and privacy to the Chief Information Security Officer (CISO), who is responsible for the continuous monitoring of the information security management system in order to ensure protection against threats to data confidentiality, integrity, accessibility and compliance. To carry out its activities, the Bank processes personal and confidential data relating to natural and legal persons. Current practices and guidelines in this area are set out in the Privacy Notice published on corner.ch.

The process of managing any security or data protection incident involves the timely assessment of risks and impacts and ensuring internal communication as well as notifying clients, authorities and other interested parties, in compliance with internal and external regulations.

In order to raise awareness in all areas of the Bank on the subject of security and data protection, compulsory courses were held again last year for all employees to promote digital transformation and security in the area of data management. The Bank also publishes regular articles on these topics via its intranet site and the corporate magazine "Agora".

In recent years, there has been an increase in phishing cases involving fraudulent websites that replicate the websites of banking institutions and aim to steal client information. Clients are made aware of this through announcements on the Bank's platforms. In addition, a cooperation agreement has been concluded with the "eBanking – but secure!"<sup>18</sup> site in order to provide users of Cornèr Bank's digital services with practical and up-to-date instructions on the security measures to take. Phishing case management processes enable the Bank to intervene quickly to disable fraudulent sites.

In the past year, the Bank did not receive any substantive complaints about breaches of privacy or loss of client data.

---

<sup>18</sup> <https://www.ebas.ch>



## 5. Employees

The Cornèr Group is committed to promoting employee health, wage and gender equality, flexible working arrangements and work-life balance.

### 5.1 Workforce

At the end of 2023, the Cornèr Group's workforce<sup>19</sup> consisted of 1,158 employees, equating to 1,099.1 full-time equivalents (FTE), broken down as follows:

FTE	Ticino	Zurich	Geneva	Other countries	Total
<b>Women</b>	357.3	37.9	5.0	7.6	407.8
<b>Men</b>	603.1	65.2	7.0	16	691.3
<b>Total</b>	<b>960.4</b>	<b>103.1</b>	<b>12.0</b>	<b>23.6</b>	<b>1,099.1</b>

Total employees	Ticino	Zurich	Geneva	Other countries	Total	%
<b>Women</b>	<b>401</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>461</b>	
Full time	261	27	5	7	300	65.08%
Part time	140	20	0	1	161	34.92%
<b>Men</b>	<b>607</b>	<b>67</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>697</b>	
Full time	594	60	7	16	677	97.13%
Part time	13	7	0	0	20	2.87%
<b>Total</b>	<b>1,008</b>	<b>114</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>1,158</b>	<b>100</b>

The average age of the Bank's employees is 45.6 years; the average length of service is just over 12 years.

### 5.2 Occupational health, safety and welfare

To promote the general well-being of employees, the position of Welfare Manager was created in 2022. The objective of this role is to ensure a safe and inclusive working environment, and promote and safeguard the health and welfare of all employees by putting forward ideas and strategies to improve the quality of employee's working lives and make them as compatible as possible with their private lives.

The Bank has implemented various measures to promote health and well-being for several years, including training on emergency and first aid and installing defibrillators at all operational sites, as well as providing facilities to promote sports and exercise (changing rooms, showers and bicycle parking).

<sup>19</sup> Permanent employees of the parent bank, Cornèr Bank (Overseas), Cornèr Europe – excluding apprentices, auxiliary staff members, interns, volunteers.

The Recreational and Cultural Sports Association (ASRC) also makes an important contribution to employees' sports activities. The association, founded in 1953, aims to organise various activities throughout the year to help promote and enhance the spirit of collegiality and solidarity among its members. In 2023, there were 823 ASRC members, of which: 626 active members, 192 retired members and 5 supporting members. In addition to member fees, the association also receives a considerable financial contribution each year from the Bank.

A further element that contributes to well-being within the Company is the Company cafeteria, available to employees in the Bank's three main locations. Thanks to significant financial support from the Bank, employees can enjoy a wide range of affordable meals. Since 2010, the Bank has also collaborated with the Swiss Fourchette verte<sup>20</sup> association in order to offer a daily "healthy dish" in line with the organisation's recommendations for a healthy and balanced diet.

In order to systematically monitor the well-being of employees and identify possible areas for improvement, as well as obtain the soon-to-be-recognised "Friendly Work Space" label (the Swiss quality standard for occupational health management<sup>21</sup> (OHM)), the Bank's employees were invited to take part in an anonymous survey in 2023 to assess how they feel about OHM. In March 2023, a working group of employees from all Group divisions was also set up to propose and implement improvement initiatives, which were based on the results of the survey carried out the previous year, in the following areas:

- work-life balance;
- training and skills development;
- benefits;
- climate, relationships and atmosphere;
- balance of workload, resources and work tools.

The initial results of the work carried out were presented in August 2023 and the first improvement measures proposed by the working group, which were accepted by the Senior Management, were announced, including the introduction of additional loyalty bonuses for employees in the form of additional holiday days as well as rules for limiting the times at which business meetings can be held.

<sup>20</sup> <https://www.fourchetteverte.ch>

<sup>21</sup> <https://friendlyworkspace.ch>



### 5.3 Staff Committee

The Staff Committee is the representative body of the Bank's employees. The group's purpose is to ensure the legitimate interests of Bank employees are safeguarded at work, within the framework of the duties assigned to it by the Federal Act on the Information and Consultation of Workers in Enterprises, the Convention on Working Conditions for Bank Employees and the Internal Staff Regulations. It has an informative, advisory, propositional and, where appropriate, mediation function.

The Staff Committee pursues the objectives set out in the aforementioned provisions, in particular:

- promotion and protection of equal opportunities;
- safeguarding the private lives, dignity and professionalism of all employees, without distinction of any kind;
- promotion of vocational training;
- promotion of interventions aimed at maintaining an efficient and peaceful working environment;
- promotion and development of positive cooperation between the employer and staff in the general interest of the institution and all employees;
- formulation of proposals that are of general interest to staff;
- promotion of preventive and protective measures against possible irregularities or abuses of any kind, including by cooperating with Human Resources;
- cooperation with representatives of the Pension Fund and Staff Insurance Council.

In this respect, the members of the Staff Committee gather proposals and/or requests from Staff, including individual.

The Staff Committee consists of seven members; these are Cornèr employees from various divisions who meet periodically, together with the Welfare Manager.

### 5.4 Training and development

#### 5.4.1 Involvement of employees

Cornèr Bank supports and encourages the training and development of its employees, regardless of their level of employment, gender or hierarchical level. The aim is to enable each employee to keep up to date and develop the knowledge and skills necessary to perform their job and to promote their professional growth in general. A specific application tracks all types of training attended by each employee. All Group employees receive annual appraisals of their performance and professional development.

In 2023, 578 employees participated in at least one training activity outside the in-house training platform (section 5.4.3) for a total of 278 courses provided by third parties.

The training budget was used as follows:

- 17% for language training;
- 11% for long-term training (Masters, Bachelors, Certificates of Advanced Studies (CAS) etc.);
- 72% for short-term training (HR, technical, IT etc.).

#### 5.4.2 Young people in training

As an educational institution, Cornèr Bank hires young people each year with the aim of training them and supporting them in obtaining a qualification that will allow them to embark on a career in the professional world. The table below shows the key figures for 2023 (data as at 31.12):

Training pathway	Number of people in training/ education
Apprenticeship with vocational school-leaving certificate	7 (business pathway), 5 (IT pathway)
52-week trainees (for vocational school-leaving certificate candidates)	2
Short-term trainees	13
All-rounders (with a university degree)	2 (financial pathway)

#### 5.4.3 Recurrent training

Cornèr Bank offers annual recurrent training for its employees. The table below shows the type and amount of training employees underwent in 2023:

Skills	Number of courses	Number of participants
Languages	28	157
HR/managerial (communication, negotiation, leadership, digital transformation)	11	278
Technical and operational (Banking, Group Industry Line Cards, Compliance, Security & Data Protection etc.)	239	397

#### 5.4.4 Talents and individual development paths

Cornèr Bank regularly identifies employees it deems particularly deserving and motivated to take on roles of responsibility; they receive customised development plans for this purpose. In 2023, a class of 12 employees completed their 18-month “Talent Pathway”, which included three development pathways (communication, negotiation and leadership) and the completion of a project to be presented to the Senior Management.

#### 5.4.5 Training management applications

To further promote training, employees have had a dedicated information platform since 2022 called “Cornèr Academy”, which allows them to access many online training courses and see an overview of their activities.

An information application called “Training and Development Management (GEFS)” is also available for those requesting training outside the platform, where each employee is required to report their training needs.

#### 5.4.6 ESG training

In recent years, a number of the Bank’s employees, particularly in Private Banking and Asset Management, have been trained in ESG. In 2023, all employees underwent basic training (available from January 2024), whereas specific training, in accordance with the guidelines of the Swiss Bankers Association, was provided for financial advisors, both in relation to integration of ESG risks in asset management and the promotion of energy efficiency in the mortgage business.

#### 5.5 Diversity and inclusion

The Cornèr Group has always been careful not to discriminate on the basis of gender, race, nationality, ethnicity, sexual orientation, religion or any other group identity.

In 2021, Cornèr Bank successfully underwent the first Equal-Salary certificate validation audit, carried out by EY<sup>22</sup>, which certifies equal pay for men and women for equal roles and skills. This study is repeated regularly to ensure continuity in the pursuit of wage equality.

Below is the breakdown of men and women within the Company, out of a total of 1’158 employees at the end of 2023:

Age Group	Women	Man	Total
15 - 30 years old	43	55	98
30 - 40 years old	103	157	260
40 - 50 years old	131	213	344
50 - 60 years old	161	242	403
60 or more years old	23	30	53
<b>Total</b>	<b>461</b>	<b>697</b>	<b>1,158</b>

<sup>22</sup> <https://www.equalsalary.org/equal-salary-certification>

## 6. Environment and climate

The Cornèr Group is committed to reducing its environmental impact, particularly with regard to energy consumption and procurement, the use of disposable items and employee mobility.

### 6.1 Measurement of CO<sub>2</sub> emissions

#### 6.1.1 Protocol and survey scope

In 2023, the Bank recorded data on its CO<sub>2</sub> footprint for the first time (with reference to 2022), focusing only on operational emissions, i.e. the emissions associated with the Company's operations. To do this, Cornèr Bank relied on an external specialist company and used the Greenhouse Gas Protocol (GHG) methodology<sup>23</sup>. The GHG protocol, whose development is coordinated by the World Resources Institute (WRI)<sup>24</sup> and the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)<sup>25</sup>, is the most widely used greenhouse gas accounting standard.

The Bank also relied on an external company to obtain the 2023 figures, to which the GHG protocol was then applied. As in the previous year, the measurements taken focused on operational emissions<sup>26</sup>.

#### 6.1.2 Operating emissions

Cornèr Bank's total operational greenhouse gas emissions in 2023 correspond to 2644 tonnes of carbon dioxide equivalent (tCO<sub>2</sub>e), or 2.4 tCO<sub>2</sub>e per employee.

Greenhouse gas emissions considered "scope 3" dominate Cornèr Bank's footprint, accounting for 93% of its total emissions. The main source of emissions is generated by employees commuting, which accounts for 52.5% (1389 tCO<sub>2</sub>e) of total emissions, a common phenomenon for service companies. Business travel is the second largest source of emissions, accounting for 14.6% (387 tCO<sub>2</sub>e) of all emissions.

Scope	Category	tCO <sub>2</sub> e	% of total
<b>Scope 1</b> Direct emissions from power and heat generation at Company-owned facilities.	Mobile combustion	6	0.2
	Stationary combustion	96	3.6
<b>Scope 2</b> Indirect emissions from the purchase of electricity, steam, heat or cooling from supply companies.	Electricity purchased	54	2
	Heating purchased	38	1.4
<b>Scope 3</b> Indirect emissions from peripheral, Company-related activities.	Goods and services purchased	177	6.7
	Capital goods	152	5.8
	Fuel and energy-related activities	330	12.5
	Waste generated in owned or controlled operations	14	0.5
	Employee commuting and remote working	1389	52.5
	Business travel	387	14.6
	End-of-life treatment of products	0.1	<1

<sup>23</sup> <https://ghgprotocol.org>

<sup>24</sup> <https://wri.org>

<sup>25</sup> <https://www.wbcsd.org>

<sup>26</sup> The emission values reported refer to all of the Bank's operating locations with the exception of Cornèr Bank (Overseas); where unavailable or incomplete, some of the data used for the calculation was estimated based on historical data and reference averages.

## 6.2 Measures for managing environmental impacts

Negli ultimi anni la Banca ha messo in atto una serie di iniziative concrete a favore dell'ambiente. Di seguito alcuni esempi:

- **Energy:** for some years now, the Bank has been committed, in line with the opportunities offered by the suppliers it works with, to increasing the proportion of renewable energy (hydroelectric, photovoltaic and wind power) in the total energy it purchases; these efforts are reflected in the calculation of CO<sub>2</sub> emissions (section 6.1.2). In addition, the Bank has solar panels on the roof of the Locarno branch and on the carport of the Bedano car park, and is considering installing further photovoltaic power plants.
- **Paper:** in 2022, all printers in all locations were set to double-sided printing as standard to reduce paper consumption.
- **Plastic:** in recent years, the Bank has set up an infrastructure for PET recycling, with collection points in all locations. A project called "Cornèr PET-free" was launched in 2023, which plans to provide water dispensers for employee use in the various locations and abolish the sale of plastic bottles in the Bank's cafeterias.
- **Employee mobility:** in order to encourage the use of public transport for commuting to work, the Bank has promoted various initiatives in recent years. In particular, the Company renewed its support in 2023 of the "Bike to Work Challenge" (promoted across Switzerland by Pro Velo Switzerland<sup>27</sup> to encourage the use of bicycles for commuting), and it has upheld its contribution towards helping employees purchase season tickets for public transport. In addition, working from home has been contributing to reducing employee mobility and the related environmental impact for a number of years.

## 6.3 Life cycle assessment of technological devices and components

Life Cycle Assessment (LCA) is a methodology for assessing the environmental footprint of a product or service over its entire life cycle. At Cornèr Bank, the IT Division carries out this assessment in order to measure the impact of practices related to refurbishing and reusing devices and components compared to simply disposing of them at collection centres and recycling facilities. The assessment shows how effective the process is for a specific range of devices, including multifunctional printers, PCs, notebooks, telephones, monitors, small appliances and servers.

Cornèr's management of these devices was hybrid: some devices were sent to external brokers and others disposed of following specific procedures. By reusing electronic devices, it was possible to extend the lifespan of these devices effectively, thereby significantly reducing waste and the overall environmental impact. This strategy of responsibly managing electronic devices demonstrates how electronic obsolescence can be countered and how more sustainable practices can be promoted in a business environment, which is essential for protecting the environment.

In 2023, the IT Division drew up further proposals to reduce the environmental impact of the technological tools in use at the Bank, in particular by reducing the need for purchasing new laptops by extending the lifespan of the ones currently in use from 3 to 5 years.

<sup>27</sup> <https://it.pro-velo.ch>

## 7. Community

*The Cornèr Group is committed to maintaining a positive relationship with the community through direct and indirect economic impacts, sponsorships and active support of associations, foundations and bodies active in the markets in which it operates.*

### 7.1 Sponsorships and charity

The Cornèr Group is very active in the area of sponsoring. The sponsoring of projects and individuals focuses mainly on emerging talent and initiatives that stimulate innovation and progress for a better future in the Group's community. Cornèr Bank is also committed to fostering dialogue between generations, through both sport and culture.

The 2023 sponsorship budget was distributed as follows:

- Sport and health: 67%;
- Arts and culture: 24%;
- Environment and society: 9%.

In 2023, as is the case every year, the Bank supported various projects and specific initiatives in the fields of art, culture, sport, education and health. Bank employees are also active in volunteer projects.

The 2023 charity budget was distributed as follows:

- Education and health: 64%;
- Arts and culture: 27%;
- Sport: 9%.

The Bank also strives to support academic education and makes use of the "Dr. Vittorio and Dr. Teresa Cornaro Foundation", founded in 1959, which provides scholarships for students living in the Canton of Ticino who are pursuing university studies in economics.

### 7.2 Partnership

For several years, the Cornèr Group has worked with numerous partners, through its Cornèrcard brand, whose missions range from animal and environmental protection to social projects. By issuing co-branded credit and prepaid cards and supporting various projects, Cornèrcard contributes to encouraging dialogue about important social topics and making them accessible to a wide audience. Two of the Bank's main collaborators, both of which support conservation of the natural world, are the WWF and the Swiss Alpine Club (SAC). The former is a long-standing partner of the Bank and the latter a more recent partnership, starting in 2021.

## 8. GRI content index

The Cornèr Group has reported on the information mentioned in this GRI content index for the period between 1 January 2023 and 31 December 2023, with reference to the GRI Standards 2021, effective 1 January 2023 (the latest available version of the specific standards at the time of publishing).

The GRI content index refers to information contained in the

Sustainability Report 2023 (SR), the Annual Report 2023 (AR) or on the Cornèr Group website (W). In some cases, due to limitations on information or data availability, it was not possible to address all GRI requirements. Where deemed necessary, we have provided qualitative information on our programmes and processes.

Information		Location	COMMENTS
<b>The Organisation and its reporting practices</b>			
2-1	Organisational details	SR (sec. 1), AR	
2-2	Entities included in the Organisation's sustainability reporting	SR (sec. 1), AR	
2-3	Reporting period, frequency and point of contact	SR (disclaimer, Report of the Board of Directors, sec. 8, Contacts)	
2-4	Review of information	-	Not applicable (first version)
2-5	External assurance	SR (sec. 6.1)	CO <sub>2</sub> emission calculation
<b>Activities and employees</b>			
2-6	Activities, value chain and other business relationships	SR (sec. 1, sec. 4), AR, W	
2-7	Employees	SR (sec. 5.1), AR	
2-8	Non-employed workers	-	Data deemed sensitive
<b>Governance</b>			
2-9	Governance structure and composition	SR (sec. 3.1), AR	
2-10	Appointment and selection of the highest governing body	SR (sec. 3.1)	
2-11	Chairperson of the highest governing body	SR (sec. 3.1), AR	
2-12	Role of the highest governing body in impact management control	SR (sec. 3.3)	
2-13	Delegation of responsibility for impact management	SR (sec. 3.3)	
2-14	Role of the highest governing body in sustainability reporting	SR (sec. 3.3)	
2-15	Conflicts of interest	SR (sec. 3.1)	
2-16	Communication of critical issues	SR (sec. 3.3)	
1-17	Collective knowledge of the highest governing body	SR (sec. 3.3)	
2-18	Performance evaluation of the highest governing body	SR (sec. 3.3)	
2-19	Salary rules	SR (sec. 3.1)	Data deemed sensitive
2-20	Procedure for determining salaries	SR (sec. 3.1)	Data deemed sensitive
2-21	Total annual salary ratio	SR (sec. 3.1)	Data deemed sensitive
<b>Strategy, policy and practice</b>			
2-22	Sustainable development strategy statement	SR (Report of the Board of Directors, sec. 2)	
2-23	Policy commitment	SR (sec. 2)	
2-24	Integration of policy commitments	SR (sec. 2)	
2-25	Processes to remedy negative impacts	SR (sec. 3.3)	
2-26	Mechanisms for requesting clarification and raising concerns	SR (Contacts)	
2-27	Compliance with laws and regulations	SR (sec. 3.1, 3.2, 3.3, 3.4), AR	
2-28	Membership of associations	SR (sec. 3.6)	
<b>Stakeholder involvement</b>			
2-29	Approach to stakeholder involvement	SR (sec. 3.5)	
2-30	Collective bargaining agreements	SR (sec. 5.1)	

<b>Material issues</b>			
3-1	Process for determining material issues	SR (sec. 2.2)	
3-2	List of material issues	SR (sec. 2.2)	
3-3	Management of material issues	SR (sec. 2.3)	
<b>Economic performance</b>			
201-2	Financial implications and other risks and opportunities resulting from climate change	SR (sec. 3.2)	It will be reported in more detail in the SR 2024
<b>Indirect economic impact</b>			
203-1	Investments in infrastructure and supported services	SR (sec. 7)	
<b>Anti-corruption</b>			
205-1	Operations assessed to determine corruption risks	SR (sec. 3.4)	
205-2	Communication and training on anti-corruption regulations and procedures	SR (sec. 3.4, 5.4)	
<b>Anti-competitive behaviour</b>			
206-1	Legal actions relating to anti-competitive behaviour, trust activities and monopolistic practices	SR (sec. 3.4)	
<b>Taxation</b>			
207-1	Approach to taxation	SR (sec. 3.4), AR	
207-2	Tax governance, control and risk management	SR (sec. 3.4), AR	
<b>Energy</b>			
301-2	Recycled raw materials used	SR (sec. 6.3)	
<b>Energy</b>			
302-1	Energy consumption within the Organisation	SR (sec. 6.1, 6.2)	
302-4	Reducing energy consumption	SR (sec. 6.1, 6.2)	
<b>Emissions</b>			
305-1	Direct greenhouse gas (GHG) emissions (scope 1)	SR (sec. 6.1)	Medium data granularity
305-2	Indirect greenhouse gas (GHG) emissions from energy consumption (scope 2)	SR (sec. 6.1)	Medium data granularity
<b>Occupational health and safety</b>			
403-4	Employee participation and consultation on occupational health and safety programmes and related communication	SR (sec. 5.2)	
403-5	Employee training on occupational health and safety	SR (sec. 5.2)	
403-6	Promotion of employee health	SR (sec. 5.2)	
<b>Training and education</b>			
404-3	Percentage of employees receiving regular appraisals of their performance and professional development	SR (sec. 5.4)	
<b>Diversity and equal opportunities</b>			
405-1	Diversity in governance bodies and among employees	SR (sec. 5.5)	
<b>Child labour</b>			
408-1	Activities and suppliers presenting a significant risk of child labour incidents	SR (sec. 4.1)	
<b>Forced labour</b>			
409-1	Activities and suppliers presenting a significant risk of forced labour incidents	SR (sec. 4.1)	
<b>Local communities</b>			
413-1	Operations with local community involvement, impact assessments and development programmes	SR (sec. 7)	
<b>Marketing and labelling</b>			
417-1	Labelling and product and service information requirements	SR (sec. 4.1), W	Product fact sheets
<b>Client privacy</b>			
418-1	Founded complaints regarding breaches of client privacy and loss of client data	SR (sec. 4.4)	

If you have any questions or concerns about the reporting or information in this report, you can contact the ESG Function directly by sending an email to [esg@corner.ch](mailto:esg@corner.ch).

This report is intended for information purposes only and does not and shall not give rise to any contractual or other rights in favour of any person, or constitute an offer of products/services or an investment recommendation. The content is not intended for use by or distribution to persons in jurisdictions or countries where such distribution, publication or use would be contrary to law or regulation.



<b>Head Office</b>	<b>Cornèr Banca SA</b> Via Canova 16, 6901 Lugano_Switzerland Phone + 41 91 800 51 11, Fax + 41 91 800 53 49, <a href="http://corner.ch">corner.ch</a> // <a href="mailto:info@corner.ch">info@corner.ch</a>
<b>Branches</b>	<b>Chiasso</b> Via Bossi 23, 6830 Chiasso_Switzerland Phone + 41 91 800 35 80, Fax + 41 91 800 35 99, <a href="http://corner.ch">corner.ch</a> // <a href="mailto:info@corner.ch">info@corner.ch</a>
	<b>Genève</b> Rue de la Confédération 5, 1204 Genève_Switzerland Phone + 41 22 816 17 00, Fax + 41 22 816 17 29, <a href="http://corner.ch">corner.ch</a> // <a href="mailto:info@corner.ch">info@corner.ch</a>
	<b>Locarno</b> Via alla Ramogna 14, 6600 Locarno_Switzerland Phone + 41 91 756 36 11, Fax + 41 91 756 36 59, <a href="http://corner.ch">corner.ch</a> // <a href="mailto:info@corner.ch">info@corner.ch</a>
	<b>Zürich</b> Tödistrasse 27, 8002 Zürich_Switzerland Phone + 41 44 218 10 20, Fax + 41 44 218 10 39, <a href="http://corner.ch">corner.ch</a> // <a href="mailto:info@corner.ch">info@corner.ch</a>
<b>Agencies</b>	<b>Ascona, Cassarate, Paradiso, Pregassona</b>
<b>Cornèrcard</b>	Via Canova 16, 6901 Lugano_Switzerland Phone + 41 91 800 41 41, Fax + 41 91 800 55 66, <a href="http://comercard.ch">comercard.ch</a> // <a href="mailto:info@comercard.ch">info@comercard.ch</a>
<b>Bonuscard</b>	Postfach, 8021 Zürich_Switzerland Phone + 41 44 220 42 00, Fax + 41 44 212 24 28, <a href="http://bonuscard.ch">bonuscard.ch</a> // <a href="mailto:info@bonuscard.ch">info@bonuscard.ch</a>
<b>Cornèrtrader</b>	Tödistrasse 27, 8002 Zürich_Switzerland Phone + 41 58 880 80 80, Fax + 41 58 880 80 81, <a href="http://cornertrader.ch">cornertrader.ch</a> // <a href="mailto:info@cornertrader.ch">info@cornertrader.ch</a>

<b>Affiliates</b>	<b>Cornèr Bank (Overseas) Limited</b> Lyford Cay House, 5th Floor, Western Road, P.O. Box N-7134, Nassau_The Bahamas Phone + 1 242 394 4977, Fax + 1 242 394 5264, <a href="http://corner.bs">corner.bs</a> // <a href="mailto:info@corner.bs">info@corner.bs</a>
	<b>Cornèr Europe AG</b> Städtle 17, 9490 Vaduz_Liechtenstein Phone + 423 388 99 99, <a href="http://comercard.eu">comercard.eu</a> // <a href="mailto:info@comercard.eu">info@comercard.eu</a>
	<b>Finpromotion SA</b> Piazza Manzoni 3, 6900 Lugano_Switzerland Phone + 41 91 923 62 64, <a href="http://finpromotion.ch">finpromotion.ch</a> // <a href="mailto:info@finpromotion.ch">info@finpromotion.ch</a>



**Cornèr Banca SA** // Via Canova 16 // 6901 Lugano\_Switzerland  
Phone + 41 91 800 51 11, Fax + 41 91 800 53 49 // [comer.ch](http://comer.ch) // [info@comer.ch](mailto:info@comer.ch)