



Policy in materia di Diversità ed Inclusione

1	PREMESSA	2
1.1	CONTESTO DI RIFERIMENTO	2
1.2	AMBITO DEL DOCUMENTO	2
2	APPLICABILITÀ	3
2.1	DESTINATARI DEL DOCUMENTO.....	3
2.2	RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO	3
3	RUOLI E RESPONSABILITÀ	4
4	PRINCIPI IN TEMA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE	4
5	LE AZIONI	5
5.1	AZIONI INTERNE	5
5.2	AZIONI VERSO L'ESTERNO.....	6
5.2.1	<i>EVENTI ESTERNI</i>	6

1 PREMESSA

Scopo del presente documento è fornire una descrizione dei principi adottati da Banca Mediolanum S.p.A. in tema di Diversità e Inclusione, ambito di governance che incoraggia lo sviluppo di una cultura in grado di valorizzare ed includere le diversità delle persone.

1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Conglomerato finanziario Mediolanum sostiene e promuove i valori della diversità e dell'inclusione attraverso meccanismi societari e organizzativi volti alla creazione di benessere condiviso, in allineamento a quanto affermato nel Codice Etico, nella Politica in materia di Diritti Umani e nel Manifesto di Gruppo della Diversità ed Inclusione. Il rispetto della persona, con cui stabilire una relazione aperta e sincera, è cardine del sistema valoriale adottato dal Gruppo che, pertanto, si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, innanzitutto all'interno della società stessa, e a promuovere un ambiente che consenta l'accettazione, la piena espressione, valorizzazione ed efficacia di ciascuna individualità. Mediolanum oltre ad aver definito il Manifesto della Diversità ed Inclusione, è firmataria della Carta ABI "Donne in banca" per la valorizzazione della diversità di genere, rispetta i principi previsti dalla normativa vigente e dagli standard internazionali di riferimento quali, i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Dichiarazione ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le linee guida OSCE destinate alle imprese multinazionali. La Banca è inoltre impegnata al confronto costante sulle tematiche della diversità ed inclusione tramite la collaborazione con affermate associazioni di categoria competenti.

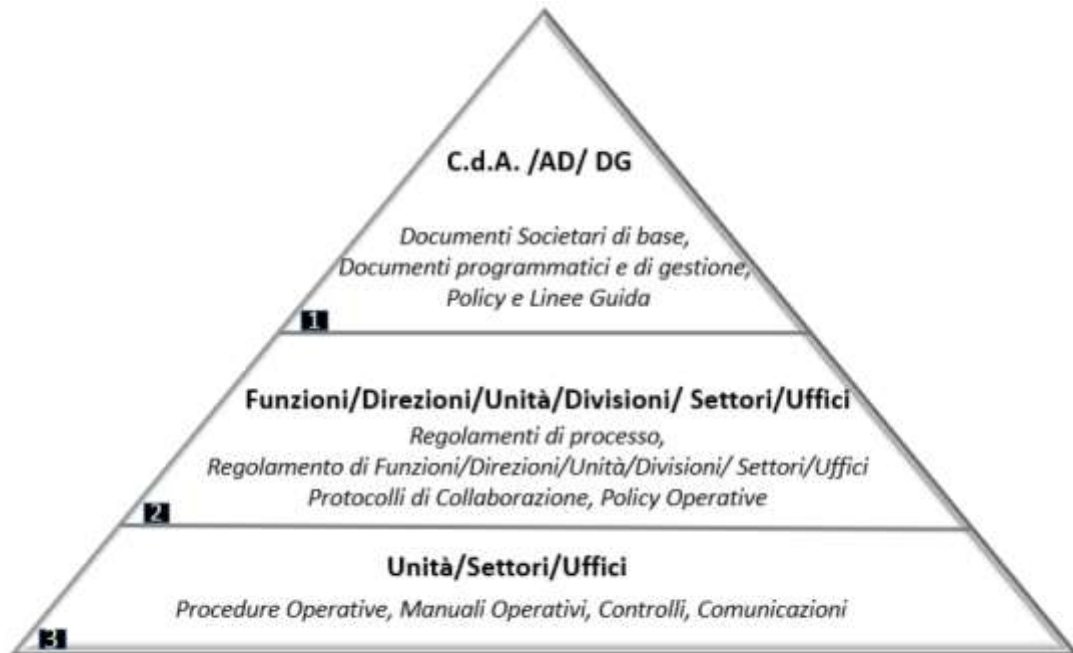
1.2 AMBITO DEL DOCUMENTO

Il presente documento fornisce il quadro degli ambiti nei quali il Gruppo vuole assicurare la giusta valorizzazione delle diversità in essere e/o potenzialmente presenti all'interno dell'azienda; la diversificazione di competenze, abilità, background culturali e sociali e, allo stesso tempo, la creazione di uno spazio inclusivo che favorisca il confronto costruttivo tra le molteplici esperienze, rappresentano per Mediolanum un'opportunità di arricchire il proprio business con nuove prospettive ed idee e presupposto per crescere e generare soluzioni innovative.

I principi richiamati nella presente policy trovano quindi attuazione nei regolamenti di processo, nei quali saranno meglio declinati i compiti, le attività operative e di controllo, alla base del rispetto degli adempimenti relativi alle normative, gli attori coinvolti, i loro ruoli e responsabilità all'interno della Banca.

Con riferimento alla "Policy di Conglomerato sulle modalità di redazione, aggiornamento, approvazione e diffusione della Normativa Interna", il presente documento si colloca al primo livello (di vertice) della piramide documentale richiamata nello schema seguente.

Modello della normativa interna di riferimento



2 APPLICABILITÀ

2.1 DESTINATARI DEL DOCUMENTO

La Policy trova diretta applicazione in Banca Mediolanum S.p.A. e viene inviata per adozione ed applicazione, e tenuto conto delle normative e delle specificità locali, alle altre società facenti parte del Conglomerato. Il documento è rivolto alle seguenti categorie di stakeholders del Gruppo:

- Personale dipendente
- Family Banker

Banca Mediolanum favorisce che le singole società controllate, in particolare quelle dislocate in altri Paesi, possano sviluppare a livello locale specifiche *best practices* in materia di diversità ed inclusione, anche in considerazione del diverso contesto normativo, culturale e socioeconomico in cui operano, che possono essere diffuse all'interno del Gruppo, al fine di un costante aggiornamento e impulso al miglioramento e all'interiorizzazione della cultura della diversità.

2.2 RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO

L'aggiornamento e la revisione del presente documento sono di responsabilità del/della Diversity Manager, che si avvale a sua discrezione del supporto della Direzione Innovability and Value Strategy e della Direzione Risorse Umane.

3 RUOLI E RESPONSABILITÀ

- **Diversity Manager**

L'indirizzo e la supervisione generale di tutti i programmi inerenti alla dimensione diversity and inclusion è affidata alla figura specializzata del/della Diversity Manager. Tramite la collaborazione con le Direzioni interessate, nonché con le associazioni di categoria, il/la Diversity Manager predispone operativamente piani formativi, workshop e attività che siano in grado di costituire un percorso organico e costruttivo, avente come fine ultimo l'interiorizzazione della cultura della diversità.

- **Direzione Risorse Umane**

La Direzione Risorse Umane supporta organizzativamente e operativamente il piano di lavoro definito dal/dalla Diversity Manager, attraverso i diversi settori che compongono la Direzione. E' parte attiva nella promozione e nel monitoraggio, all'interno delle diverse specialità, dei comportamenti tenuti all'interno dell'organizzazione, nonché garante del rispetto della Policy per le aree di propria competenza.

- **Direzione Innovability and Value Strategy**

La Direzione Innovability and Value Strategy affianca la Direzione Risorse Umane nel lavoro a sostegno del/della Diversity Manager; prende parte ai webinar formativi ed è costantemente aggiornata sugli sviluppi normativi e sulle iniziative di diversità ed inclusione, nazionali ed internazionali.

- **Management aziendale**

Come ogni elemento che è di natura culturale, i principi di diversità ed inclusione sono condivisi e patrocinati dal personale dirigente di ogni funzione aziendale e dal management della Rete Commerciale.

4 PRINCIPI IN TEMA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Per meglio identificare e conseguentemente valorizzare le specifiche peculiarità di ogni persona, occorre un riconoscimento, tra le diverse dimensioni su cui la cultura della diversità e dell'inclusione si articola, quelle di impatto maggiore. Sono stati identificati gli ambiti di seguito indicati.

- **Genere**

Banca Mediolanum riconosce nell'equità di genere (*gender equality*) uno degli ambiti di impegno più significativi in tema di diversità e inclusione, anche in considerazione del contesto di mercato in cui opera. Si impegna a contrastare gli stereotipi, i pregiudizi inconsci ed ogni forma di discriminazione legata alle differenze di genere o di identità di genere; si impegna inoltre ad implementare azioni che proattivamente portino sempre di più ad una cultura che riconosca pienamente il valore e le peculiarità della componente femminile dell'organico di dipendenti e collaboratori. Promuove pertanto iniziative di equo riconoscimento dei talenti e delle competenze quale presupposto per un equo sviluppo e valorizzazione di ciascuna persona. Incentiva azioni che portino ad un superamento

progressivo di possibili gap nella crescita manageriale della componente femminile nell'organico. Promuove, inoltre, politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella privata quale presupposto abilitante al pieno riconoscimento della professionalità femminile.

- **Aging e diversità generazionale**

La convivenza di diverse generazioni all'interno dell'azienda è considerata patrimonio da valorizzare attraverso la collaborazione reciproca. Ogni generazione è cresciuta in un contesto socioeconomico che ha contribuito a influenzarne valori e caratteristiche che, anche se non applicabili indistintamente, orientano un diverso approccio personale e professionale. Generazioni di età o anche di anzianità aziendale maggiore possono apportare esperienza, competenze più sviluppate e più consolidato spirito d'appartenenza; generazioni più giovani possono mostrare una maggiore dinamicità ed energia, apertura al cambiamento e soprattutto una più spiccata prontezza digitale. Mediolanum promuove il reciproco riconoscimento e la valorizzazione delle differenti caratteristiche generando sinergie. Si impegna in particolare nell'inserimento continuo di giovani e nel loro sviluppo professionale attraverso programmi mirati rivolti sia ai dipendenti che alla Rete di Family Banker. Allo stesso tempo, attraverso i programmi dell'Employability & Empowerment Center, orienta il reskilling di tutte le generazioni sulla base dell'evoluzione delle competenze richieste nei vari ambiti.

- **Culture ed etnie**

I background culturali del corpo dipendente e della Rete Commerciale sono ritenuti valore aggiunto da Banca Mediolanum. La molteplicità di esperienze e vissuti genera prospettive di ampio spettro, consente una lettura contemporanea dei diversi bisogni dei clienti e del mercato e favorisce un approccio aperto a cambiamento e innovazione.

- **Disabilità**

Banca Mediolanum si impegna ad offrire opportunità lavorative a persone con deficit motori, cognitivi e sensoriali. Sviluppa iniziative che favoriscono il loro inserimento e inclusione, garantendo un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze e favorendo condizioni di benessere e supporto attraverso un ambiente che abbia adeguate caratteristiche fisiche ma anche comportamentali.

5 LE AZIONI

5.1 AZIONI INTERNE

Le attività intraprese dal Gruppo per facilitare l'integrazione delle diverse anime presenti in azienda si realizzano in tutte le dimensioni sopra elencate, senza tuttavia trascurare altre componenti della diversità che possano generare discriminazioni di qualsivoglia natura, legate a scelte personali attinenti all'orientamento sessuale, politico, religioso o altre caratteristiche personali.

Al fine di focalizzare e orientare e implementare le diverse iniziative a supporto di diversità e inclusione Banca Mediolanum effettua attività di monitoraggio costante, utilizzando analisi interne ed esterne condotte sulla popolazione aziendale, dotandosi di strumenti dedicati, quali indici di diversity (*inclusion impact index*) e benchmark di riferimento.

Sul piano organizzativo ed operativo ciò si esplicita nel considerare i principi di diversità ed inclusione nei differenti momenti di vita professionale delle persone ed in particolare nei diversi processi presidiati da Risorse Umane quali:

- reclutamento e selezione
- attività di formazione
- percorsi di sviluppo delle persone e valorizzazione dei talenti
- sistemi di compensation
- conciliazione tra lavoro e vita privata
- composizione dei team
- piani di successione
- iniziative di comunicazione verso i dipendenti e verso la Rete Commerciale

Si avvale di partnership con primarie istituzioni specialistiche in particolare nelle attività di formazione, informazione e sensibilizzazione per rinforzare sempre di più al suo interno una cultura consapevole e orientata ai valori dell'inclusione a tutti i livelli.

5.2 AZIONI VERSO L'ESTERNO

Sebbene il lavoro di sensibilizzazione e interiorizzazione delle diversità si svolga principalmente all'interno dell'azienda, anche esternamente il Gruppo è impegnato a farsi portavoce dei valori chiave necessari alla realizzazione di spazi liberi e inclusivi.

5.2.1 EVENTI ESTERNI

In coerenza con quanto indicato, nelle attività di programmazione e produzione di eventi rivolti alla Rete dei Family Banker e ai clienti, Mediolanum si impegna a promuovere un'adeguata rappresentanza di genere nella scelta dei relatori che sono chiamati a intervenire. Verifica, pertanto, attraverso le funzioni preposte, di poter coinvolgere relatori del genere femminile, in quanto tipicamente meno rappresentato nei contesti finanziari, perseguendo e garantendo comunque il criterio primo della competenza rispetto alle tematiche trattate, in coerenza con il principio di meritocrazia.

Allo stesso modo, nelle iniziative e negli eventi organizzati da terzi a cui i manager aziendali partecipano si impegna a verificare il rispetto delle logiche di adeguata rappresentazione di genere.