



# **Policy in materia di Diversità e Inclusione del Gruppo Mediolanum**

## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	3
1.2 AMBITO DEL DOCUMENTO .....	3
<b>2. ASPETTI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
2.1 PERIMETRO DI APPLICAZIONE .....	4
2.2 RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO.....	4
<b>3. ATTORI COINVOLTI .....</b>	<b>5</b>
3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	5
3.2 AMMINISTRATORE DELEGATO .....	5
3.3 COMITATO MANAGERIALE DI COORDINAMENTO DI GRUPPO E SVILUPPO STRATEGICO – CONFIGURAZIONE ESG	5
3.4 DIREZIONE RISORSE UMANE.....	5
3.5 DIVERSITY MANAGER .....	5
3.6 COMMISSIONE DIVERSITY & INCLUSION .....	6
3.7 UFFICIO SUSTAINABILITY .....	6
3.8 UNITÀ DI SUPPORTO MANAGERIALE ESG TRANSFORMATION OFFICE .....	6
3.9 ALTRE DIREZIONI AZIENDALI E RETE DI VENDITA .....	6
3.10 SOCIETÀ CONTROLLATE.....	6
<b>4. PRINCIPI IN TEMA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE .....</b>	<b>7</b>
4.1 AMBITI RILEVANTI PER IL GRUPPO .....	7
4.2 INIZIATIVE DEL GRUPPO .....	7
4.2.1 INIZIATIVE INTERNE AL GRUPPO.....	7
4.2.2 INIZIATIVE ESTERNE AL GRUPPO.....	8
<b>5. ESERCIZIO DEL RUOLO DI INDIRIZZO E COORDINAMENTO.....</b>	<b>9</b>
<b>6. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>9</b>
6.1 NORMATIVA ESTERNA.....	9
6.2 NORMATIVA INTERNA.....	9

## **1. PREMESSA**

Il presente documento descrive i principi di diversità ed inclusione (di seguito anche “principi Diversity & Inclusion”) definiti per il Gruppo Mediolanum inteso sia nella sua accezione di gruppo societario che in quella ai fini della Vigilanza supplementare sugli enti creditizi, sulle imprese di assicurazione e sulle imprese di investimento appartenenti ad un conglomerato finanziario (di seguito anche “Gruppo Mediolanum” o “Gruppo”).

In particolare, il documento ha la finalità di incoraggiare lo sviluppo di una cultura in grado di valorizzare ed includere le diversità delle persone.

### **1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO**

Il Gruppo 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”, “Policy di Sostenibilità del Gruppo Mediolanum” 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 del Gruppo stesso, e a promuovere un ambiente che consenta l’accettazione, la piena espressione, valorizzazione ed efficacia di ciascuna individualità.

Il Gruppo Mediolanum, oltre ad aver definito il “Manifesto della Diversità ed Inclusione”, è firmatario 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”.

Il Gruppo è inoltre impegnato al confronto costante sulle tematiche della diversità ed inclusione tramite la collaborazione con affermate associazioni di categoria competenti.

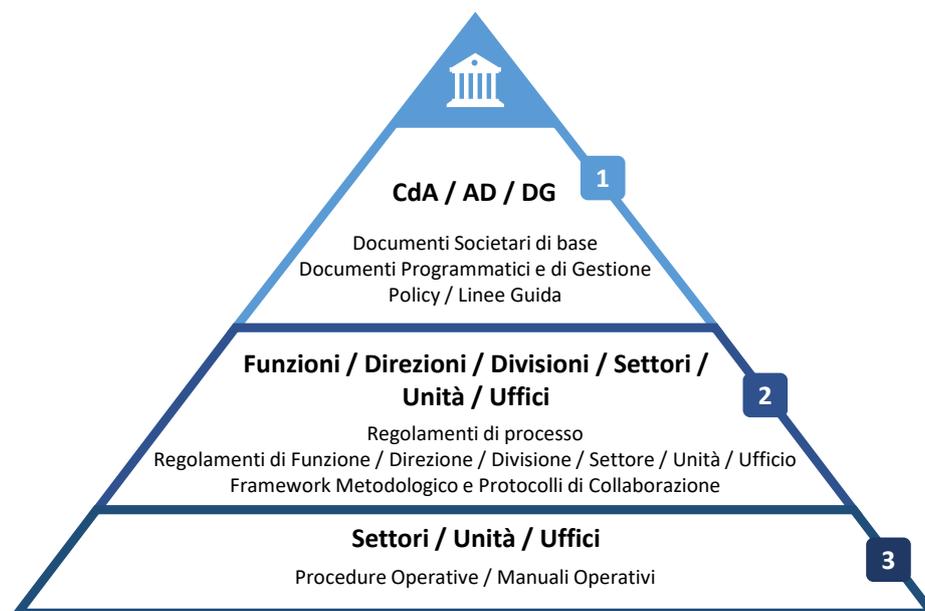
### **1.2 AMBITO DEL DOCUMENTO**

I principi richiamati nella presente Policy trovano attuazione nei regolamenti di processo e/o nelle procedure operative, all’interno delle quali saranno meglio declinati i compiti, le attività operative e di controllo, alla base del rispetto degli adempimenti relativi alle normative.

Tali regolamenti e procedure descrivono più nel dettaglio i principi di diversità ed inclusione e gli attori coinvolti, i loro ruoli e le responsabilità all’interno della Banca.

Con riferimento alla “Policy sulle modalità di redazione, approvazione, diffusione ed aggiornamento della Normativa Interna del Gruppo Mediolanum”, il presente documento si colloca al primo livello (di vertice) della piramide documentale richiamata nello schema seguente.

### Piramide delle fonti di normativa interna



## 2. ASPETTI GENERALI

Si riportano di seguito gli aspetti generali inerenti alla presente Policy di Banca Mediolanum S.p.A. in termini di perimetro di applicazione e di responsabilità (predisposizione, approvazione ed aggiornamento).

### 2.1 PERIMETRO DI APPLICAZIONE

La presente Policy trova diretta applicazione all'interno di tutte le unità organizzative della Banca, inclusa la Rete di Vendita, ed è trasmessa a tutte le Società facenti parte del Gruppo Mediolanum affinché provvedano con delibera dei propri Organi Sociali all'adozione della stessa, salvo eventuali disposizioni specifiche previste dagli Ordinamenti locali e dalle rispettive Autorità di Vigilanza.

### 2.2 RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A.

La predisposizione e l'aggiornamento sono di responsabilità del Diversity Manager individuato all'interno della Direzione Risorse Umane.

### **3. ATTORI COINVOLTI**

Nel prosieguo del presente paragrafo sono richiamati i principali attori a vario titolo coinvolti nell'ambito della presente Policy, descrivendone i rispettivi ruoli e responsabilità.

#### **3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

---

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'approvazione della presente Policy.

Lo stesso definisce e approva i principi e le linee guida in ambito di diversità ed inclusione.

#### **3.2 AMMINISTRATORE DELEGATO**

---

L'Amministratore Delegato, in qualità di organo con funzione di gestione, cura l'attuazione delle linee guida in ambito diversità ed inclusione.

#### **3.3 COMITATO MANAGERIALE DI COORDINAMENTO DI GRUPPO E SVILUPPO STRATEGICO – CONFIGURAZIONE ESG**

---

Il Comitato Manageriale di Coordinamento di Gruppo e Sviluppo Strategico, nella sua configurazione ESG, collabora nell'individuazione dei temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti ai fini della definizione delle linee strategiche e delle politiche di sostenibilità, ivi incluso il modello di responsabilità sociale e culturale e il contrasto al cambiamento climatico, e nell'aggiornamento della matrice di materialità.

Lo stesso supporta la supervisione dell'evoluzione dei fattori ESG e della sostenibilità, anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali, nonché degli sviluppi del mercato, monitorando il posizionamento del Gruppo rispetto alle *best practice* nazionali e internazionali in ambito ESG e propone la realizzazione delle iniziative rilevanti in ambito ESG e ne monitora l'implementazione anche a livello di Gruppo.

In caso di specifiche tematiche afferenti questioni di diversità e inclusione, viene coinvolto il Diversity Manager.

#### **3.4 DIREZIONE RISORSE UMANE**

---

La Direzione Risorse Umane diffonde la cultura ed i valori aziendali, garantendo l'applicazione dei principi di correttezza, equità e rispetto verso le persone, nonché delle politiche di Diversity & Inclusion, mirate a favorire l'inclusione e la valorizzazione delle differenze.

All'interno della Direzione opera il Diversity Manager.

#### **3.5 DIVERSITY MANAGER**

---

Il Diversity Manager, individuato all'interno della Direzione Risorse Umane, ha la responsabilità dell'indirizzo e della supervisione generale di tutti i programmi inerenti alla dimensione Diversity & Inclusion.

Tramite la collaborazione con le Direzioni aziendali competenti per le materie in ambito, nonché con le associazioni di categoria, il 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.

Il Diversity Manager della Capogruppo svolge le sue funzioni in outsourcing anche per le società del Gruppo Mediolanum site in Italia. Le società controllate estere hanno individuato all'interno della propria struttura organizzativa un Diversity Manager locale, al fine di svolgere il loro compito tenendo conto anche delle eventuali normative locali, i quali si coordinano con il Diversity Manager della Capogruppo.

### **3.6 COMMISSIONE DIVERSITY & INCLUSION**

---

La Commissione Diversity & Inclusion a supporto del Responsabile della Direzione Risorse Umane, fornisce pareri e valutazioni a beneficio del Comitato di Coordinamento di Gruppo e Sviluppo Strategico, nella configurazione ESG, per garantire l'efficace adozione e applicazione dei principi previsti in ambito di diversità.

Inoltre, la stessa, propone azioni per sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro e di una cultura inclusiva. La Commissione Diversity & Inclusion si avvale di un Team operativo che, coordinato dal Diversity Manager e individuato all'interno della Direzione Risorse Umane, si occupa della proposizione e realizzazione delle iniziative in ambito.

### **3.7 UFFICIO SUSTAINABILITY**

---

L'Ufficio Sustainability affianca la Direzione Risorse Umane nell'attività a sostegno del Diversity Manager. Lo stesso prende parte ai webinar formativi ed è costantemente aggiornato sugli sviluppi normativi e sulle iniziative di Diversity & Inclusion nazionali ed internazionali.

### **3.8 UNITÀ DI SUPPORTO MANAGERIALE ESG TRANSFORMATION OFFICE**

---

L'Unità di Supporto Manageriale ESG Transformation Office, all'interno della Direzione Portafoglio Progetti e Sviluppo Organizzativo, è responsabile del coordinamento interfunzionale delle iniziative di sostenibilità a livello di Conglomerato Finanziario.

In tale ambito rientrano le iniziative progettuali specificatamente previste in materia di diversità e inclusione, attuate dalla Direzione Risorse Umane.

Tali iniziative sono documentate nei piani operativi di sostenibilità e rendicontati periodicamente al Vertice Aziendale, riunito anche in Comitato di Coordinamento di Gruppo e Sviluppo Strategico, configurazione ESG, di cui il responsabile della struttura ha il coordinamento.

### **3.9 ALTRE DIREZIONI AZIENDALI E RETE DI VENDITA**

---

Le altre Direzioni Aziendali e la Rete di Vendita supportano e attuano i principi di Diversity & Inclusion definiti dal Consiglio di Amministrazione nella propria operatività e li diffondono a tutto il personale aziendale.

### **3.10 SOCIETÀ CONTROLLATE**

---

Tutte le Società facenti parte del Gruppo Mediolanum sottoposte all'indirizzo ed al coordinamento della Capogruppo Banca Mediolanum, provvedono con delibera dei propri Organi Sociali all'adozione delle linee guida descritte nel presente documento in ambito Diversity & Inclusion, per le parti di competenza ed in funzione della natura dell'attività svolta dalla singola Società.

In particolare, le Società Controllate adeguano – ove necessario – la propria normativa interna in linea con i requisiti normativi applicabili ad ognuna di esse e comunque secondo le indicazioni di Capogruppo descritte nella presente Policy. Sono inoltre responsabili dell'effettiva attuazione dei principi declinati all'interno della stessa.

## 4. PRINCIPI IN TEMA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE

### 4.1 AMBITI RILEVANTI PER IL GRUPPO

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, di quelle che hanno un impatto maggiore.

Sono stati identificati gli ambiti di seguito indicati:

- genere. Il Gruppo riconosce l'equità di genere (*gender equality*) come uno degli ambiti di impegno più significativi in tema di diversità e inclusione, anche in considerazione del contesto di mercato in cui opera. Lo stesso 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 del Gruppo 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 una più spiccata prontezza digitale. Il Gruppo 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 di Vendita sono ritenuti valore aggiunto dal Gruppo. La molteplicità di esperienze e vissuti genera prospettive di ampio spettro, consentendo una lettura contemporanea dei diversi bisogni dei clienti e del mercato, favorendo così un approccio aperto a cambiamento e innovazione;
- disabilità. Il Gruppo si impegna ad offrire opportunità lavorative a persone con deficit motori, cognitivi e sensoriali. Lo stesso 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.

### 4.2 INIZIATIVE DEL GRUPPO

#### 4.2.1 INIZIATIVE INTERNE AL GRUPPO

Le attività intraprese dal Gruppo per facilitare l'integrazione delle diversità si realizzano in tutte le dimensioni sopra elencate, senza tuttavia trascurare altre componenti che possano generare discriminazioni di qualsivoglia natura, legate a scelte personali attinenti l'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, il Gruppo 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.

Solo con riferimento alle società italiane del Gruppo, lo stesso si è posto l'obiettivo del conseguimento ed il successivo mantenimento della Certificazione Parità di Genere secondo la prassi di riferimento Pdr 125:2022.

A livello organizzativo ed operativo, tenere in considerazione i principi di diversità ed inclusione significa valorizzarli nelle seguenti attività:

- 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 delle strutture organizzative;
- piani di successione;
- iniziative di comunicazione verso i dipendenti e verso la Rete di Vendita.

Il Gruppo, infine, si avvale di partnership con primarie istituzioni specialistiche per le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione al fine di rafforzare sempre di più al suo interno una cultura consapevole e orientata ai valori dell'inclusione a tutti i livelli.

#### **4.2.2 INIZIATIVE ESTERNE AL GRUPPO**

Sebbene l'attività di sensibilizzazione e interiorizzazione delle diversità si svolga principalmente all'interno del Gruppo, quest'ultimo è impegnato anche esternamente a farsi portavoce dei valori chiave necessari alla realizzazione di spazi liberi e inclusivi.

In coerenza con quanto indicato, nelle attività di programmazione e produzione di eventi rivolti alla Rete di Vendita e ai clienti, il Gruppo si impegna a promuovere un'adeguata rappresentanza di genere nella scelta dei relatori che sono chiamati a intervenire. Lo stesso verifica, pertanto, attraverso le funzioni preposte, di poter coinvolgere relatori del genere femminile, in quanto tipicamente meno rappresentato nei contesti finanziari, perseguendo e garantendo il criterio 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, il Gruppo si impegna a verificare il rispetto delle logiche di adeguata rappresentazione di genere.

## 5. ESERCIZIO DEL RUOLO DI INDIRIZZO E COORDINAMENTO

Banca Mediolanum, in qualità di Capogruppo del Gruppo Mediolanum definisce le presenti linee guida strategiche in materia di diversità e inclusione, le quali saranno adottate dalle Società Controllate, attraverso le necessarie deliberazioni dei rispettivi Organi Sociali.

Al Diversity Manager di Banca Mediolanum compete l'attività di indirizzo e coordinamento, per gli aspetti relativi ai principi di diversità e inclusione.

Il Diversity Manager è coinvolto *ex-ante* dalle Società Controllate per il rilascio formale di pareri come espressamente definito all'interno del Regolamento di Indirizzo e Coordinamento del Gruppo Mediolanum.

Le Società Controllate forniscono evidenza alla Capogruppo delle eventuali modifiche al recepimento di quanto esposto all'interno del presente documento.

## 6. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi e regolamentari in tema di diversità e inclusione utilizzati per la stesura del presente documento, sono i seguenti:

### 6.1 NORMATIVA ESTERNA

---

#### **Normativa, iniziative e accordi internazionali e comunitari:**

- Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

#### **Normativa nazionale:**

- Carta ABI "Donne in Banca";
- Dichiarazione ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Linee Guida OSCE destinate alle Imprese Multinazionali.

### 6.2 NORMATIVA INTERNA

---

- Codice Etico;
- Codice di Comportamento
- Politica in materia di Diritti Umani;
- Manifesto di Gruppo della Diversità ed Inclusione;
- Policy di Sostenibilità del Gruppo Mediolanum.