



# **Politica sui Diritti Umani**

<b>1</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
	2.1 Obiettivi della Politica .....	3
	2.2 Destinatari della Politica .....	4
	2.3 Responsabilità del documento .....	5
<b>3</b>	<b>PRINCIPI E IMPEGNI VERSO GLI STAKEHOLDERS.....</b>	<b>6</b>
	3.1 Rapporti con i dipendenti .....	6
	3.2 Rapporti con clienti e fornitori .....	6
	3.3 Rapporti con le comunità in cui opera Mediolanum.....	7
<b>4</b>	<b>PROCEDURA DI VALUTAZIONE E CONTROLLO.....</b>	<b>8</b>

## 1 Premessa

La politica sui diritti umani (di seguito anche “la Politica”) contiene l'impegno di Banca Mediolanum S.p.A. e del suo Conglomerato finanziario (di seguito anche “Gruppo Mediolanum”, “il Gruppo” o “Mediolanum”) sui diritti umani secondo i più alti standard internazionali, in particolare i “2011 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights”.

## 2 Introduzione

### 2.1 OBIETTIVO DELLA POLITICA

In linea con la sua cultura aziendale, il Gruppo Mediolanum si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani nell'ambito delle proprie attività e a prevenire o altrimenti ridurre al minimo qualsiasi violazione direttamente causata dal suo operato.

Mediolanum rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, la razza, la nazionalità, l'età e il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana. La diversità è considerata un'opportunità sul piano culturale, umano e professionale e viene valorizzata attraverso il dialogo e il confronto di opinioni, idee ed esperienze.

Questa Politica stabilisce le proprie linee guida coerentemente con le principali dichiarazioni internazionali, quali:

- *The International Bill of Human Rights;*

E' il nome assegnato alla Risoluzione 217 dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite e consiste nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani adottata nel 1948, nel Patto internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR, 1966) con i suoi due protocolli opzionali e nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR, 1966).

- *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;*

Adottata dall'Organizzazione Internazionale de Lavoro (ILO) nel 1998, la Dichiarazione impegna gli Stati membri a rispettare e promuovere principi e diritti in quattro categorie, indipendentemente dal fatto che abbiano ratificato o meno le convenzioni pertinenti. Queste categorie sono: la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro forzato o

obbligatorio, l'abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.

- *Tripartite declaration of principles of the International Labour Organization;*

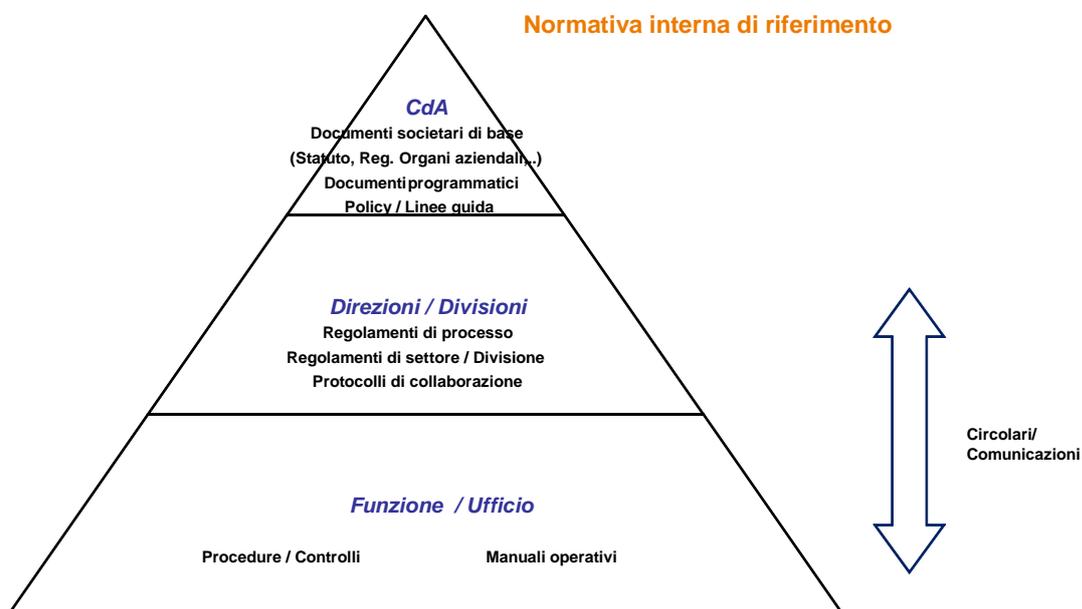
I principi enunciati in questo strumento di portata universale sono destinati a guidare le imprese multinazionali, i governi, gli imprenditori ed i lavoratori in settori quali l'occupazione, la formazione, le condizioni di lavoro e di vita e le relazioni industriali. Le disposizioni della Dichiarazione tripartita si fondano sulle clausole di tutta una serie di convenzioni e di raccomandazioni internazionali in materia di lavoro che le parti sociali sono espressamente invitate a tener presenti e ad applicare in tutta la loro estensione.

- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises.*

Le "Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali" sono raccomandazioni rivolte dai governi alle imprese multinazionali che operano in o a partire dai Paesi aderenti. Forniscono principi e standard non vincolanti per una condotta d'impresa responsabile in un contesto globale coerente con le leggi applicabili e gli standard riconosciuti a livello internazionale. Tali linee guida sono l'unico codice di condotta d'impresa responsabile concordato a livello multilaterale che i governi si sono impegnati a promuovere.

La presente Politica ha inoltre, come riferimento, i principi espressi nel Codice Etico di Gruppo, nei Modelli di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché nella legislazione relativa ai contratti di lavoro applicabili nei Paesi in cui il Gruppo Mediolanum opera.

Il presente documento costituisce un primo livello (di vertice) nella piramide riportata nello schema seguente, che raffigura il modello logico della normativa aziendale richiamato dalla "policy sulle modalità di redazione, approvazione, diffusione ed aggiornamento della normativa interna" della Compagnia.



In merito alla redazione e aggiornamento della normativa interna di maggiore dettaglio, di attuazione del presente documento, si fa riferimento a quanto previsto nella citata "policy sulle modalità di redazione, approvazione, diffusione e aggiornamento della normativa interna".

## **2.2 DESTINATARI DELLA POLITICA**

La Politica in materia di Diritti Umani è adottata a livello di Gruppo ed è incentrata sulle seguenti categorie di stakeholder:

- Personale dipendente
- Family banker
- Fornitori
- Comunità

Banca Mediolanum altresì favorisce che le singole società controllate possono sviluppare a livello locale specifiche *best practice* in materia di diritti umani che possono essere diffuse all'interno del Gruppo, al fine di dare impulso ad un costante miglioramento. La Politica viene regolarmente aggiornata al fine di tenere conto dei cambiamenti del contesto esterno e dei progressi nell'attuazione delle pratiche e standard connessi ai diritti umani. Ove opportuno, va letta unitamente ad altre policies e documenti interni pertinenti.

## **2.3 RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO**

La presente Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A.

Iniziative di aggiornamento e di revisione straordinaria del documento sono di responsabilità ultima del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta della Direzione *Innovation, Sustainability & Value Strategy*, in coerenza con gli indirizzi forniti in materia da Banca Mediolanum S.p.A.

## 3 Principi ed Impegni verso gli Stakeholders

### 3.1 Rapporti con i dipendenti

#### ***Prevenzione delle discriminazioni e delle pratiche che violano la dignità delle persone***

I dipendenti hanno il diritto di godere di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. A tal fine, fornire pari opportunità relative all'accesso al lavoro e alle promozioni è un principio di base per il Gruppo, garantendo in ogni momento che le persone non siano discriminate per sesso, razza, età, religione, origine, disabilità, stato civile, orientamento sessuale o condizione sociale.

Il Gruppo si impegna inoltre a mantenere un ambiente di lavoro libero da molestie, abusi, intimidazioni o violenza.

#### ***Rifiutare il lavoro forzato e lo sfruttamento minorile***

Il Gruppo Mediolanum non ricorre consapevolmente a nessuna forma di lavoro forzato o obbligatorio. Inoltre, rifiuta il lavoro minorile e rispetta le disposizioni della convenzione OIL o l'età minima di lavoro stabilita nei paesi (a condizione che sia più tutelante rispetto alla convenzione OIL).

#### ***Rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva***

Il Gruppo Mediolanum riconosce i diritti fondamentali dei lavoratori a formarsi e associarsi con sindacati o organi rappresentativi. Il Gruppo garantisce inoltre il rispetto per la libertà di espressione, l'attività sindacale, la contrattazione collettiva e la protezione riconosciuta dei rappresentanti dei lavoratori in conformità con la legislazione del lavoro di ciascun paese.

#### ***Tutela della salute dei dipendenti***

Mediolanum considera fondamentale la sicurezza e la salute dei propri dipendenti e dà priorità al miglioramento delle condizioni di lavoro. Inoltre, il Gruppo rispetta tutti i requisiti stabiliti dalle leggi di ciascun paese in materia e prende le misure appropriate per garantire sicurezza e salute sul posto di lavoro.

#### ***Offrire un lavoro dignitoso***

Il Gruppo remunera i dipendenti secondo criteri di equità, in base alla loro formazione, esperienza, ruolo e responsabilità, in conformità alla legislazione ed al contesto socioeconomico. Garantisce inoltre ai propri dipendenti il diritto al riposo in conformità con la legislazione vigente.

Il Gruppo garantisce che i suoi dipendenti abbiano il diritto alla protezione dei dati personali e della privacy.

Mediolanum offre ai suoi dipendenti modalità di lavoro flessibili che consentono di bilanciare la loro carriera professionale con altri interessi e responsabilità. Il Gruppo si impegna inoltre a creare un ambiente di lavoro che favorisca il *work-life balance* di ciascun dipendente.

### 3.2 Rapporti con clienti e fornitori

#### ***Equo trattamento dei clienti***

Il Gruppo Mediolanum è particolarmente attento a offrire ai clienti solo prodotti e/o servizi che soddisfino la loro situazione e le loro esigenze, facilitando loro la comprensione di termini e condizioni, benefici, rischi e costi ed

evitando qualsiasi discriminazione ingiustificata, tutto in conformità con il Codice di Comportamento del Gruppo.

#### ***Promuovere il rispetto dei diritti umani nel rapporto con clienti e fornitori***

Il Gruppo promuove il rispetto dei diritti umani verso la propria clientela e lungo la catena di approvvigionamento nonché l'applicazione delle proprie politiche settoriali e del Codice di Comportamento, tra gli altri, che prevedono misure relative all'esercizio della dovuta diligenza per prevenire, mitigare e gestire gli impatti sui diritti umani. In particolare, sollecita i fornitori e i loro dipendenti ad aderire agli impegni descritti nella presente politica, sempre nel rispetto della loro autonomia di gestione e seguendo le migliori pratiche e le procedure trovate in base alla normativa e regolamentazione interna di acquisto

### **3.3 4. Rapporti con le comunità in cui opera Mediolanum**

#### ***Impatto ambientale***

Il Gruppo riconosce il diritto delle comunità alla tutela del proprio ambiente e si impegna ad agire per ridurre al minimo l'impatto ambientale delle sue transazioni. Questo significa:

- Assumere l'obbligo di analizzare, identificare e correggere gli impatti sociali e ambientali negativi durante il processo di analisi del rischio relativo alle proprie attività di business.
- Includere una dimensione sociale e ambientale e la protezione dei diritti umani nelle politiche di investimento della Banca in modo progressivo.

#### ***Garantire la sicurezza nel rispetto dei diritti umani***

Il Gruppo Mediolanum garantisce l'implementazione di misure di sicurezza fisiche e informatiche al fine di garantire il rispetto dei diritti umani; i dipendenti che svolgono queste funzioni devono dimostrare di essere idonei per questa posizione e riceveranno la formazione necessaria.

#### ***Anticorruzione***

Il Gruppo Mediolanum è consapevole che la corruzione sia un ostacolo primario verso lo sviluppo economico e sociale nel mondo, con impatti negativi sullo sviluppo e sulle comunità. A tal fine Il Gruppo si dota di politiche che mirano a definire i principi e le norme poste a individuare e prevenire potenziali atti di corruzione al fine di tutelare l'integrità e la reputazione del nostro Gruppo, nonché a fornire informazioni generali sulle misure adottate da ogni società del Gruppo per individuare, mitigare e gestire i rischi di corruzione.

#### ***Impegno verso altri partner commerciali***

Il Gruppo Mediolanum si impegna a diffondere la conformità della politica sui diritti umani tra tutti i suoi partner commerciali.

## 4 Procedura di valutazione e controllo

L'implementazione e la progressiva estensione della tutela dei diritti umani viene monitorata attraverso la rendicontazione di sostenibilità, che prevede il coinvolgimento degli stakeholder e definisce gli obiettivi di miglioramento e i relativi indicatori di misurazione, sottoposta alla certificazione di un auditor indipendente esterno al Gruppo;

Il Gruppo Mediolanum lavora per garantire che questa Politica sia attuata in modo efficace; analizza la sua attuazione su base regolare e valuta il rischio di violazione all'interno delle aree in cui opera. Nei processi di due diligence prima di stipulare qualsiasi contratto o altro tipo di accordo e nell'ambito dei principi ispiratori delle proprie politiche in materia ambientale e sociale, il Gruppo si impegna a valutare preventivamente le politiche e le pratiche in materia di diritti umani delle sue controparti nell'ambito del suo processo di valutazione e controllo. Inoltre, garantisce le risorse più adeguate ad anticipare e mitigare i rischi in tutte le sue attività implementando le misure correttive identificate ed essere responsabile del monitoraggio di tali misure. Qualsiasi violazione identificata del rispetto dei diritti umani sarà analizzata sulla base delle procedure interne, della legislazione e degli accordi in vigore, il che potrebbe comportare l'adozione di misure disciplinari. Inoltre, i dipendenti della Banca sono tenuti a informare la società stessa di qualsiasi eventuale violazione degli impegni assunti in questa Politica.

Il Gruppo Mediolanum si impegna, infine a:

- valutare la necessità di aggiornamento del presente documento;
- definire linee guida di intervento per prevenire e mitigare i possibili impatti negativi sui propri stakeholder;
- emanare, se necessario, documenti specifici nell'ambito dei diritti considerati e delle relative attività coinvolte.