



# Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca

Versione Maggio 2023



MEDIOBANCA



# Indice

<b>1.</b>	<b>Premessa</b>	5
<b>2.</b>	<b>Ruoli e responsabilità</b>	9
<b>3.</b>	<b>Principi generali</b>	13
	3.1 Tutela dei Diritti Umani	15
	3.2 Valorizzazione di genere	15
	3.3 Valorizzazione delle differenze generazionali	16
	3.4 Valorizzazione delle differenze di abilità	16
	3.5 Altre forme di inclusione	16
<b>4.</b>	<b>Ambito di applicazione</b>	19
	4.1 Aspetti generali	20
	4.2 Diversità all'interno degli Organi di amministrazione, gestione e controllo	20
<b>5.</b>	<b>Filoni di applicazione</b>	23
	5.1 Cultura	24
	5.2 People Management	24
	5.2.1 Selezione	24
	5.2.2 Crescita e sviluppo	25
	5.2.3 Remunerazione	25
	5.2.4 Bilanciamento vita privata - lavoro	26
	5.3 Monitoraggio & KPI	27
	5.4 Comunicazione interna, esterna ed engagement	27
<b>6.</b>	<b>Prevenzione e censura dei comportamenti inappropriati</b>	29
<b>7.</b>	<b>Allegato 1 – Progetto toDEI</b>	33
<b>8.</b>	<b>Allegato 2 – Manifesto</b>	37



# Premessa



MEDIOBANCA

# 1. Premessa

Il Gruppo Mediobanca si impegna a sostenere i valori di diversità, equità e inclusione attraverso l'adozione di processi aziendali, strutture organizzative e iniziative gestionali basati sul rispetto dei diritti e della libertà delle persone, al fine di garantire a tutti pari opportunità di esperienza, crescita e salario. Per il Gruppo la tutela della unicità di ogni individuo è uno dei pilastri fondamentali per la crescita sostenibile di lungo periodo.

Il presente documento si propone di definire l'approccio del Gruppo in termini di obiettivi, strategie e pratiche attive, al fine di promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo, in grado di raccogliere contributi di tutte le risorse, al fine di promuoverne una crescita equa e migliorare il livello di inclusione e coesione sociale del personale, dei clienti e della società civile in generale.

I principi di riferimento alla base del presente Codice trovano fondamento nei seguenti documenti:

- ◇ **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;**
- ◇ **Direttiva 2013/36 / UE** - Articolo 88 sui requisiti patrimoniali CRD IV che richiede agli istituti finanziari di tenere conto della diversità dell'organo di amministrazione nel reclutare nuovi membri e attuare una politica sulla diversità;
- ◇ **D. Lgs. 254/2016** sulla rendicontazione non finanziaria tra cui la diversità;
- ◇ **UN Global Compact:** un insieme di principi tra cui il rispetto dei diritti umani e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione;
- ◇ **UN Guiding Principles on Business and Human Rights;**
- ◇ **UN International Labour Organization:** promuove la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro;
- ◇ **UN Sustainable Development Goal** - Obiettivi di sviluppo sostenibile;
- ◇ **ABI - Carta Donne in banca: valorizzare la diversità di genere:** strumento a disposizione delle aziende per sostenere il proprio impegno per le pari opportunità.

Questo Codice è definito in coerenza ai seguenti documenti del Gruppo Mediobanca:

- ◇ Codice Etico;
- ◇ Codice di Condotta;
- ◇ Codice disciplinare;
- ◇ Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai sensi del D.lgs n. 231/01);

- ◇ Politica di Gruppo sulla Sostenibilità;
- ◇ Dichiarazione Non Finanziaria;
- ◇ Politica di gestione delle risorse umane del Gruppo Mediobanca;
- ◇ Politica di remunerazione e incentivazione del personale;
- ◇ Politiche per la la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei Key Function Holders;
- ◇ Direttiva su comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie.

Eventuali modifiche derivanti da cambiamenti organizzativi, aggiornamenti della normativa di riferimento e/o della normativa interna sono apportate, su proposta di Group HR<sup>1</sup>, dall'Amministratore Delegato, con informativa ex post al comitato endoconsiliare competente e al Consiglio di Amministrazione. Il presente Codice si applica a tutte le società del Gruppo Mediobanca ed esse la adottano all'interno della propria normativa.

Il presente Codice è comunicato, resa disponibile e accessibile a tutto il personale nella intranet aziendale in italiano e inglese. E' inoltre reso pubblico nel sito Internet del Gruppo Mediobanca.

Il personale è destinatario di formazione specifica in materia.

1. Eventualmente anche su input della Funzione Compliance in caso di modifiche regolamentari.







# Ruoli e responsabilità



MEDIOBANCA

## 2. Ruoli e responsabilità

Il Gruppo prevede i seguenti presidi e responsabilità in materia:

- ◇ Il Consiglio di Amministrazione approva la strategia e le politiche in materia di sostenibilità e quindi anche di diversità, equità e inclusione. Inoltre nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione e incentivazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e il coinvolgimento del Comitato CSR, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo.
- ◇ Il Comitato endoconsiliare Corporate Social Responsibility ha compiti istruttori sulle materie di sostenibilità da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.
- ◇ Il Comitato Guida di Diversity, Equity & Inclusion è composto da figure apicali manageriali del Gruppo e si occupa della definizione del programma globale di DE&I da sottoporre al comitato endoconsiliare Corporate Social Responsibility.
- ◇ L'unità Group Sustainability assicura il monitoraggio dell'evoluzione delle tematiche di Diversity, Equity & Inclusion nell'ambito di una più ampia strategia ESG, a stretto contatto con tutte le strutture di corporate center e di business, per verificare la coerenza degli obiettivi interni con le evoluzioni di mercato, anche al fine di promuoverne il miglioramento.
- ◇ Il Diversity and Inclusion Manager, all'interno di Group HR, propone le linee guida per la definizione del Programma Globale di DE&I per il Gruppo Mediobanca al Comitato Guida Diversity, Equity and Inclusion (DE&I), identifica i KPI per la misurazione dell'efficacia della politica di DE&I, identifica le azioni correttive da proporre al corrispondente Comitato.

Inoltre, al fine di promuovere la diffusione di una cultura inclusiva all'interno dell'organizzazione, è attiva una rete di DE&I Ambassador che, adeguatamente formati, agiscono come agenti del cambiamento culturale attraverso le seguenti attività: diffondono i messaggi chiave; adottano comportamenti inclusivi e ne favoriscono l'adozione da parte degli altre persone; supportano la funzione DE&I di Gruppo nella realizzazione delle iniziative.

La missione dei DE&I Ambassador è sostenuta dall'attività dei gruppi di affinità o Employee Resource Group ("ERG") formati da dipendenti accomunati da medesime esigenze e che, in modo libero e spontaneo, si confrontano su diverse tematiche (ad es. genitorialità, empowerment femminile, benessere psico-fisico etc) per condividere idee ed esperienze ed individuare altresì iniziative concrete da proporre internamente.





# Principi generali



MEDIOBANCA

# 3. Principi generali

Il Gruppo Mediobanca considera tutte le diversità elementi da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. Il Gruppo crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale le differenze e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Il Gruppo Mediobanca salvaguarda il valore delle proprie risorse umane e promuove la tutela della loro integrità psicofisica e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

A tal fine promuove una strategia proattiva per il superamento di stereotipi culturali per creare un ambiente di lavoro in cui ognuno si possa sentire valorizzato.

Non può essere adottata alcuna distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, diretta o indiretta, basata su:

- ◇ età;
- ◇ genere;
- ◇ orientamento sessuale;
- ◇ stato civile;
- ◇ religione;
- ◇ lingua;
- ◇ origini etniche, geografiche o nazionali;
- ◇ disabilità fisiche o mentali;
- ◇ stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottive;
- ◇ convinzioni personali;
- ◇ opinioni politiche;
- ◇ affiliazione o attività sindacale;
- ◇ in ogni caso, su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

In particolare, il Gruppo non ammette alcuna distinzione con specifico riferimento ai seguenti ambiti: accesso al lavoro, assegnazione di mansioni e qualifiche, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, promozione e formazione professionale ivi compresa la progressione professionale e di carriera, condizioni di lavoro ivi compresa la retribuzione, forme pensionistiche complementari, benefit.

Il Gruppo si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Il Gruppo definisce attraverso appropriate Direttive interne i processi per evitare tali comportamenti, segnalarne la presenza e censurare i comportamenti inappropriati. Il personale è destinatario di formazione specifica in materia.

Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

### **3.1 Tutela dei Diritti Umani**

Il Gruppo individua e valuta i rischi connessi alla tutela dei Diritti Umani internazionalmente riconosciuti, in particolare nell'ambito di contesti, situazioni e operazioni interessati da potenziali conflitti o violazioni.

L'obiettivo di tutela viene perseguito anche mediante azioni di sensibilizzazione sulle tematiche afferenti i Diritti Umani.

Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun individuo è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

Il Gruppo garantisce il rispetto per le diversità e la non-discriminazione in ogni fase della vita lavorativa di ciascun collaboratore; salvaguardia inoltre il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva; garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

Il Gruppo rifiuta e condanna il lavoro forzato e minorile e qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro, agendo concretamente per garantire in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli nei Paesi in cui opera.

### **3.2 Valorizzazione di genere**

Il Gruppo si è dato obiettivi concreti e misurabili volti a incrementare la quota femminile a tutti i livelli aziendali, con particolare attenzione alle posizioni dirigenziali e apicali che, ad oggi, più risentono del gender gap.

Ogni annuncio relativo a processi di selezione promuove la candidatura di tutte le persone in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste, indipendentemente da età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche, geografiche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale e in ogni caso, su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola Società (passaggio fra unità organizzative) o nel Gruppo (passaggi infragruppo).

Nell'ambito delle previsioni delle Politiche di remunerazione e incentivazione, il Gruppo si impegna, inoltre, a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di "Equal Pay for Equal Work", monitorando costantemente le eventuali lacune e, laddove rilevate, predisponendo piani di mitigazione volti a ridurre e/o azzerare il Gender Pay Gap.

Inoltre, partendo dall'ascolto delle esigenze che emergono in azienda, il Gruppo promuove il work-life balance con soluzioni che consentano di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti, utilizzando tutti gli strumenti disponibili nell'ambito delle previsioni di legge contrattuali e negoziali (ad es. part-time, flessibilità, permessi etc.).

### **3.3 Valorizzazione delle differenze generazionali**

Il Gruppo Mediobanca si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza, lo scambio di esperienze e conoscenza tra persone di diversa età anagrafica e aziendale, promuovendo l'inclusione lavorativa, facilitando scambio e contaminazione e sostenendo lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui potere valorizzare e promuovere la crescita dei talenti.

Il Gruppo Mediobanca ritiene infatti che le differenze generazionali siano un'importante fonte di ricchezza e di innovazione e che, allo stesso tempo, sia rilevante preservare e tramandare il codice valoriale che contraddistingue il Gruppo.

Il Gruppo valuta inoltre positivamente l'apporto delle risorse con elevata esperienza e lungo percorso professionale in azienda, attivando programmi di aggiornamento continuo, formazione manageriale e coinvolgendole nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. Il Gruppo ritiene che la professionalità delle risorse più esperte, sia un prezioso fattore di accelerazione e crescita per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro.

### **3.4 Valorizzazione delle differenze di abilità**

Il Gruppo Mediobanca si impegna ad adottare strumenti tecnologici disegnati in modo da garantire supporti adeguati per rispondere alle diverse esigenze delle persone con disabilità, siano esse dipendenti o altri stakeholder.

L'attenzione è anche focalizzata nel realizzare spazi lavorativi privi di barriere, che rendano facile l'accesso ai luoghi fisici e alle diverse postazioni, in modo da garantire pari opportunità di partecipazione ed esperienza professionale a tutte le risorse relativamente a: attività lavorativa, iniziative di formazione, aggiornamento continuo, accesso alle informazioni.

Il Gruppo si impegna costantemente a inserire persone diversamente abili in conformità alla normativa vigente, incentivando i diversi dipartimenti aziendali all'integrazione e alla valorizzazione delle competenze e delle esperienze di tali risorse.

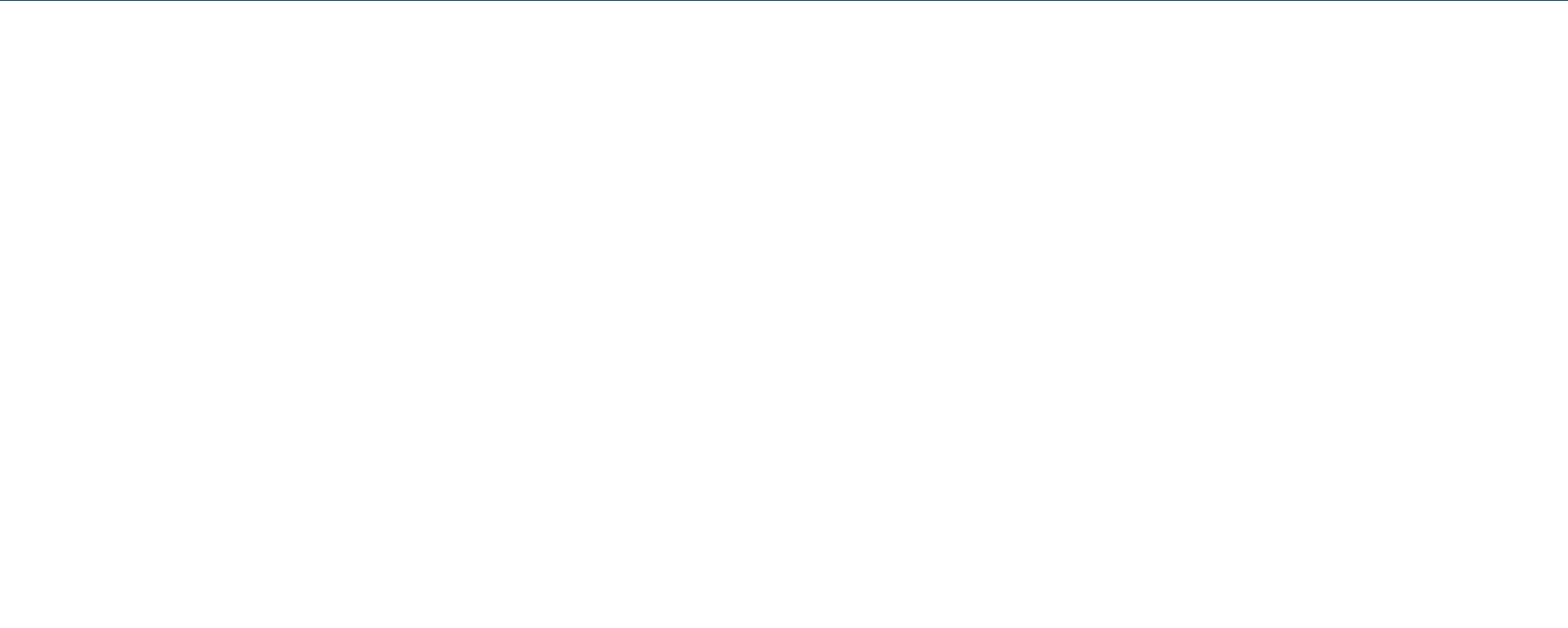
### **3.5 Altre forme di inclusione**

La sempre crescente dimensione multiculturale del mondo del lavoro offre al Gruppo l'opportunità di incontrare talenti e includere risorse provenienti da nazionalità, culture, tradizioni religiose differenti: Mediobanca garantisce a ciascuno un ambiente di lavoro positivo e il rispetto dei diritti di tutti in congruenza con i principi che ispirano e orientano questo codice volto a garantire pari opportunità di crescita, salario ed esperienza.

Il Gruppo si impegna a promuovere in futuro tutte le possibili iniziative di sensibilizzazione, inclusione e attenzione per le nuove esigenze legate a queste dimensioni.







# Ambito di applicazione



MEDIOBANCA

# 4. Ambito di applicazione

## 4.1 Aspetti generali

Mediobanca riconosce e accoglie i benefici della diversità a livello di Gruppo così come a livello dei propri Organi Sociali sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale.

L'uguaglianza di genere e la diversità incidono verso tutte le risorse che sono a contatto con il Gruppo e sono promosse a tutti i livelli. In particolare, i principi e le disposizioni del presente Codice si rivolgono a:

- ◇ Amministratori;
- ◇ Sindaci;
- ◇ Dipendenti a tempo indeterminato e determinato, full time e part time;
- ◇ Apprendisti;
- ◇ Stagisti;
- ◇ Collaboratori in rapporto di somministrazione lavoro del Gruppo o "staff leasing" ;
- ◇ Consulenti legati alla Società, inclusi i consulenti finanziari.

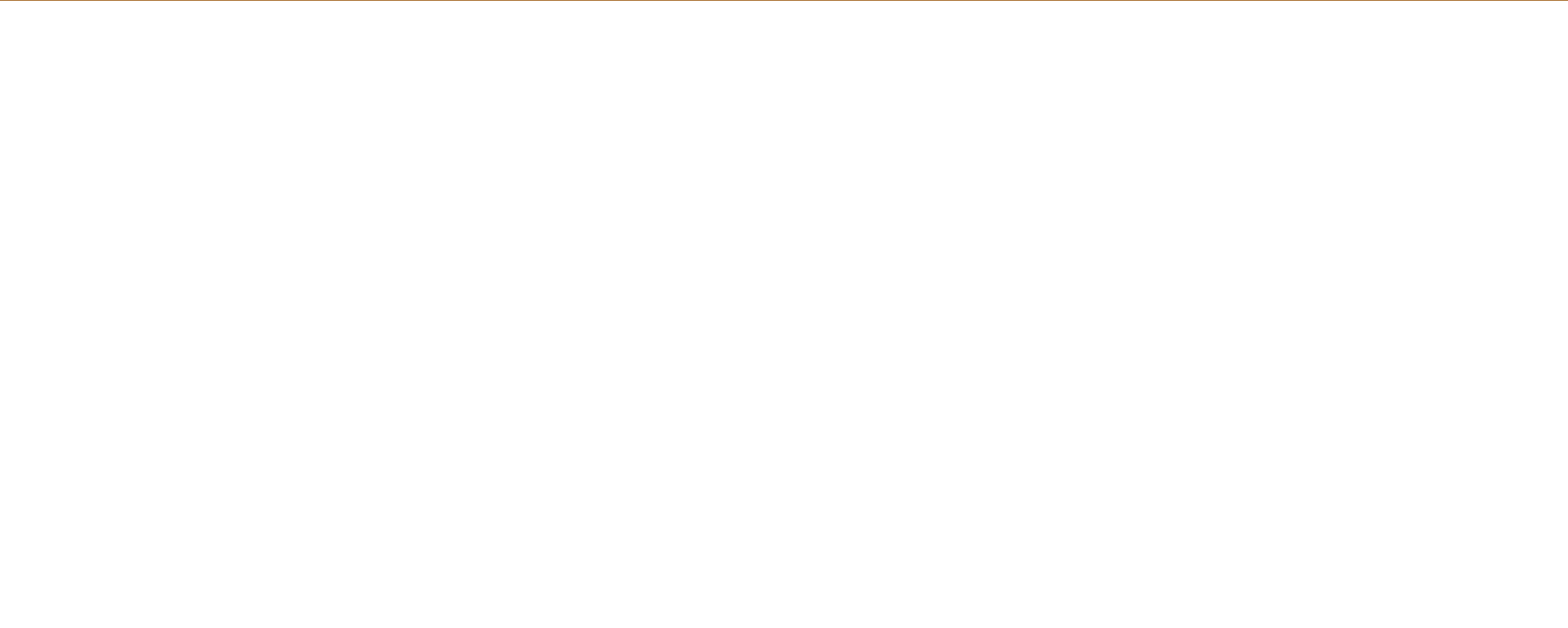
Quanto stabilito dal presente Codice si applica, allo stesso modo, oltre che ai comportamenti adottati nei confronti delle categorie sopracitate (collettivamente i lavoratori), anche nei confronti di visitatori, clienti e fornitori.

La rendicontazione dei temi legati a diversità, equità e inclusione avviene su base annuale tramite la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario.

## 4.2 Diversità all'interno degli Organi di amministrazione, gestione e controllo

Per quanto attiene le politiche di diversità e pari opportunità all'interno degli organi di amministrazione, gestione e controllo, Mediobanca prevede nel suo Statuto che una quota dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sia riservata al genere meno rappresentato. Mediobanca, inoltre, nel rimarcare l'aspetto dell'idoneità complessiva del Consiglio e pertanto l'importanza che i suoi componenti, esecutivi e non, siano collegialmente in grado di assumere decisioni, auspica che i candidati alla carica di amministratore abbiano competenze tali da consentire una ottimale combinazione di profili così da garantire lo sviluppo della dialettica interna, l'efficiente funzionamento e l'idoneità complessiva del Consiglio e dei comitati endoconsiliari. Un Consiglio di Amministrazione ben bilanciato dovrebbe

includere Consiglieri dotati di diverse competenze, capacità, qualifiche, conoscenze, background formativi, esperienze professionali, genere, età, provenienza geografica ed altre qualità che possono arricchire il Consiglio e migliorarne dialettica e processo decisionale. Le medesime indicazioni valgono per il Collegio Sindacale.



# Filoni di applicazione



MEDIOBANCA

# 5. Filoni di applicazione

## 5.1 Cultura

Nell'ambito di un percorso continuo di cambiamento culturale, il Gruppo promuove la diffusione di uno stile di leadership inclusivo, definendo e offrendo sia alla prima linea manageriale sia al resto della popolazione aziendale percorsi di formazione strutturata.

L'offerta formativa è garantita a tutte le risorse del Gruppo, senza distinzione alcuna (es. genere, età, lavoratori a tempo indeterminato o determinato, part time, full time), al fine di garantire un percorso di crescita professionale equo ed attento alla valorizzazione dei talenti di tutti.

Inoltre, nell'ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione in azienda, il Gruppo implementa un percorso di training che aiuti a riconoscere e rimuovere stereotipi e bias cognitivi inconsci. Tale formazione è rivolta a tutti i dipendenti ed è prevista all'interno del processo di on boarding per i nuovi ingressi.

Relativamente allo sviluppo professionale, il Gruppo si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, valutazione delle performance e identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza. Obiettivo di tale processo è quello armonizzare e allineare gli obiettivi professionali dei singoli con gli obiettivi aziendali. Per garantire a tutte le risorse pari opportunità di trattamento e di sviluppo è prevista per tutti i responsabili una formazione specifica sui bias cognitivi inconsci che possono influenzare le decisioni manageriali che orientano il percorso di crescita dei dipendenti.

## 5.2 People Management

### 5.2.1 Selezione

Il Gruppo riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione o bias selettivo, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne. Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di accessibilità, oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniqualvolta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale.

In particolare, al fine di incrementare l'attrattività del settore finanziario per il genere a oggi meno rappresentato, sono proposti periodicamente incontri tra le professioniste del Gruppo Mediobanca e giovani studentesse/neolaureate con l'obiettivo di scoprire i migliori talenti femminili e avvicinarli



al mondo bancario.

Particolare rilevanza è data inoltre al momento dell'accoglienza e inserimento del nuovo personale al fine di facilitare il percorso di inserimento ed inclusione: il programma di induction infatti prevede l'illustrazione dei valori del Gruppo, della strategia in tema di diversità, equità, inclusione e pari opportunità e dei relativi obiettivi.

### 5.2.2 Crescita e sviluppo

Il percorso di crescita è strutturato sulla base di un processo di valutazione annuale e infrannuale fondato su obiettivi chiari, pre-condivisi e misurabili, sia in termini di risultati sia in termini di comportamenti allineati al modello di leadership, in modo da evitare pregiudizi e riconoscere e premiare la contribuzione alla creazione di valore anche in termini di diversità, equità e inclusione.

I percorsi di sviluppo e i piani di successione si basano su principi di equità e garantiscono opportunità di crescita a tutte le risorse, premiando i talenti di ognuno e valorizzandone la contribuzione, in modo da incoraggiare uomini e donne in egual misura. In caso di sbilanciamenti e coerentemente con gli obiettivi del Gruppo in termini di rappresentatività, verranno realizzati programmi specifici a supporto (es. assunzioni, mentoring, coaching, training ad hoc).

### 5.2.3 Remunerazione

La Politica di remunerazione riflette principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali. Il Gruppo, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi la piena applicazione del principio di pari opportunità.

Le remunerazioni sono definite sulla base del principio di "equal pay for equal work", garantito attraverso presidi mirati ad assicurare che le decisioni retributive siano diversity neutral. Nello specifico, tali presidi si concretizzano nella sistematica analisi dei benchmark retributivi interni ed esterni al momento della definizione del pacchetto economico, così come durante il processo annuale di salary review e nell'impegno a ridurre l'Equity Pay Gap, monitorato attraverso controlli attivati in sede di assunzione, in fase di salary review individuale e nella periodica revisione delle politiche di remunerazione. Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, il Gruppo si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tiene conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli.

La Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Mediobanca e la Dichiarazione Non Finanziaria, alle quali si rimanda, approfondiscono i dettagli relativi al Gender Pay Gap e all'Equal Pay Gap secondo le relative metodologie.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e il coinvolgimento del Comitato CSR, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo.

Nella consapevolezza che il welfare aziendale contribuisce all'attuazione della responsabilità sociale d'impresa e che sane condizioni di lavoro debbano essere parte integrante della politica in materia di remunerazione, il Gruppo adotta strumenti che producono esternalità positive, recando vantaggi non solo ai dipendenti ma anche alle loro famiglie e, più in generale, al territorio. Esso crea valore condiviso con un'ampia platea di stakeholder, contribuendo a produrre benefici collettivi in modo duraturo nel tempo. Welfare e benefit sono perciò parte integrante della cultura aziendale del Gruppo Mediobanca e hanno un ruolo cruciale allo scopo di:

- ◇ contribuire a migliorare l'employer branding e a fidelizzare i dipendenti;
- ◇ creare un ambiente lavorativo più coeso, positivo e inclusivo;
- ◇ perseguire la volontà di garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
- ◇ favorire il work engagement;
- ◇ costituire un incentivo ad ottenere risultati migliori e ad accrescere la qualità del lavoro svolto.

In quest'ottica e in linea con il mercato, il pacchetto retributivo è perciò completato da numerosi benefit che manifestano la costante attenzione che Mediobanca rivolge alle esigenze personali e al benessere dei propri dipendenti, anche in quiescenza. I benefit sono destinati all'intera popolazione del Gruppo (a tempo indeterminato e determinato, full time e part time) e possono essere differenziati per famiglie professionali e per aree geografiche ma non prevedono sistemi individuali discrezionali.

#### 5.2.4 Bilanciamento vita privata - lavoro

Il Gruppo riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per consentire di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano. In quest'ottica, il Gruppo si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro. A titolo di esempio non esaustivo, il Gruppo si impegna a:

- ◇ adottare modalità di lavoro flessibili (es. smart working, flessibilità oraria, part time) con tempi compatibili rispetto alle attività assegnate, anche per limitare forme di lavoro straordinario, che vengono comunque effettuate nel rispetto delle previsioni contrattuali e della normativa sul lavoro;
- ◇ sensibilizzare sull'importanza di organizzare in modo ottimale le riunioni e/o meeting aziendali, al fine di rispettare le esigenze delle risorse nelle diverse fasi di vita;
- ◇ mettere a disposizione, coerentemente con la strategia aziendale, in maniera integrata e continua, iniziative e servizi volti a favorire la promozione del benessere individuale e del work life balance, nonché il miglioramento del clima aziendale. Le iniziative di people caring, sviluppate, anche con il supporto di partner di eccellenza, sono periodicamente aggiornate per garantire un'offerta ampia e innovativa in un contesto lavorativo sempre più stimolante;
- ◇ introdurre una serie di nuove misure e strumenti di assistenza in favore della cura dei genitori anziani e della genitorialità;
- ◇ favorire il ricorso all'istituto del part-time, dando la priorità alle richieste motivate da situazioni di grave difficoltà familiare.

### 5.3 Monitoraggio & KPI

Il Gruppo monitora regolarmente i progressi in ambito di diversità, equità e inclusione, attraverso la definizione di specifici piani di azione e metriche dedicate, come riportate all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

Il Gruppo realizza periodicamente iniziative di ascolto rivolte ai dipendenti, a livello di Gruppo e di singole società, con l'obiettivo principale di indagarne la soddisfazione e il coinvolgimento anche relativamente a queste tematiche.

Il Gruppo si impegna, inoltre, a fornire ai propri stakeholder di riferimento, interni ed esterni, aggiornamenti su base periodica, attraverso adeguati canali di comunicazione, che permettano anche il coinvolgimento della popolazione aziendale, al fine di verificare costantemente l'efficacia e l'impatto delle iniziative agite.

### 5.4 Comunicazione interna, esterna ed engagement

Il Gruppo sensibilizza tutta la popolazione aziendale ad utilizzare un linguaggio, verbale e non verbale, rispettoso verso tutti e non giudicante.

L'impegno verso la promozione di una cultura improntata sul dialogo e il rispetto e attenta a tutte le diversità è testimoniato dalla sottoscrizione di un Manifesto, allegato, e alla promozione di iniziative e attività finalizzate a creare maggiore consapevolezza su queste tematiche, utilizzando i propri strumenti di comunicazione ed engagement.

Relativamente alla comunicazione esterna, il Gruppo adotta, con una normativa interna di dettaglio, una c.d. "speaking policy" che definisce le modalità di presenza delle risorse del Gruppo alle iniziative esterne di natura comunicativa, istituzionale, culturale, commerciale o nelle quali esse partecipano in qualità di relatori o formatori. In queste situazioni, il Gruppo prevede che il proprio personale sia rappresentato garantendo le diversità del proprio personale coerentemente con il ruolo ricoperto nel Gruppo e con le competenze necessarie in relazione al tema specifico trattato o all'evento.





---

# Prevenzione e censura dei comportamenti inappropriati



MEDIOBANCA

# 6. Prevenzione e censura dei comportamenti inappropriati

Il Gruppo Mediobanca si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà personale e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Il Gruppo Mediobanca rifiuta qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli nei Paesi in cui opera.

Per prevenire, segnalare e censurare comportamenti inappropriati è stata definita e pubblicata un'apposita normativa interna in materia di comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie, alla quale si rimanda, che disciplina le procedure interne da adottare in questi casi.







# Allegato 1 – Progetto toDEI



















MEDIOBANCA

# 7. Allegato 1 – Progetto toDEI

Il 31 marzo 2022 l'Amministratore Delegato ha lanciato **toDEI**, un percorso di cambiamento culturale finalizzato a creare un ambiente di lavoro ancora più inclusivo. Pur riconoscendo le diverse declinazioni della diversità, il Gruppo Mediobanca si è impegnato a contribuire alla riduzione del divario su quella di genere, focalizzandosi sui seguenti obiettivi:

- ◇ consolidare la rappresentanza femminile in posizioni apicali e nei ruoli manageriali;
- ◇ garantire processi di assunzione e promozione equilibrati;
- ◇ ridurre il divario salariale tra uomini e donne;
- ◇ coinvolgere tutti gli stakeholder (investitori, dipendenti e clienti) nel processo di trasformazione culturale attraverso una comunicazione strutturata e continua.

In termini quantitativi, il Gruppo ha definito i seguenti obiettivi:

	Obiettivi	KPI	Al 30/06/2022	A tendere
				<small>Fine del Piano Industriale (2026-27)</small> ▶ <small>Fine del Piano Industriale (2030-31)</small>
Bilanciamento dei generi nel lungo termine	Consolidamento della presenza femminile nel top management e nei ruoli dirigenziali	% di presenza femminile nel Key Function Holder di Mediobanca	 ~23%	 >30%  >40%
	Bilanciamento di genere nei flussi di assunzioni	% di dirigenti donne	 ~16%	 >20%  ~35%
	Processo di avanzamento e di remunerazione bilanciato ed imparziale	% di assunzioni femminili	 ~38%	 >50%  ~50%
Comunicazione efficace	Coinvolgimento di tutti gli stakeholder nel processo di cambiamento culturale	% di avanzamento	 10,3%  12,4%	 Parità  Parità
		Punteggio indice Bloomberg GEI	 73	 ~80  >85

Per il conseguimento dei target è stato elaborato un piano di azione dettagliato focalizzato su tre pilastri:

- ◇ **Governance:** dopo avere istituito la figura di Group Diversity & Inclusion Manager, è stato costituito un Comitato manageriale Diversity, Equity and Inclusion a riporto del Comitato CSR endoconsiliare, con l'obiettivo di rafforzare l'impegno di Mediobanca verso i temi della diversità e dell'inclusione.
- ◇ **People management:** è stato avviato un progetto di analisi ed eventuale revisione delle politiche e processi HR (selezione, promozione, remunerazione) al fine di allineare la prassi aziendale agli obiettivi strategici.
- ◇ **Cultura aziendale:** sono stati progettati diversi percorsi di apprendimento e formazione che coinvolgeranno tutta la popolazione del Gruppo.

Il percorso di cambiamento sarà facilitato dall'individuazione di una fitta e capillare rete di "inclusion agent" che, adeguatamente formati, forniranno le linee guida comportamentali da seguire per garantire una collaborazione basata sul riconoscimento, rispetto e ricerca costante dell'inclusione e valorizzazione delle diversità.

Infine, la collaborazione e lo scambio di idee tra gruppi di dipendenti con le medesime affinità sarà supportata da una nuova piattaforma intranet che raggiungerà i dipendenti di tutto il Gruppo.



# Allegato 2 – Manifesto



MEDIOBANCA

# 8. Allegato 2 – Manifesto

## **Rendere l'eccellenza inclusiva è la nostra meta.**

**La ricerca dell'eccellenza ci porta lontano.  
Ma è raggiungerla con equità che ci porta oltre.  
Preservare i nostri valori ci porta lontano.**

**Ma è includere e valorizzare le diverse generazioni che ci porta oltre.**

**L'innovazione ci porta lontano.**

**Ma è innovare da prospettive diverse che ci porta oltre.**

Ecco perché vogliamo valorizzare competenze altamente diversificate e creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo in cui persone di ogni genere, età, orientamento sessuale o religioso, etnia, abilità e background culturale possano crescere e sviluppare un profondo senso di appartenenza.

### **Le nostre persone sono il nostro asset più importante.**

Vogliamo che ogni persona sia orgogliosa della propria unicità e si senta libera di esprimersi con autenticità, accogliendo ciò che è diverso e unico negli altri, in un clima di fiducia e rispetto.

### **I nostri clienti sono il centro del nostro approccio professionale.**

Vogliamo creare soluzioni innovative grazie alla diversità e alla ricchezza di competenze e capacità, ed essere efficaci senza perdere di vista la correttezza e l'integrità morale che guidano il nostro comportamento negli affari.

### **Il futuro è il nostro orizzonte di riferimento.**

Vogliamo contribuire a costruire una comunità inclusiva, solidale, basata sul rispetto reciproco attraverso il sostegno a iniziative e progetti che abbiano un impatto positivo sul territorio in cui operiamo, per promuovere una crescita sostenibile.

## In viaggio, verso la meta.

Ci muoviamo con un approccio sistemico verso una cultura sempre più inclusiva.



### Cultura

**Sviluppiamo consapevolezza su diversità e Inclusione**

Lavoriamo sui bias e sugli stili di leadership.



### People Management

**Promuoviamo pari opportunità**

Seguiamo il principio di equità in ogni processo aziendale.



### Condivisione

**Coinvolgiamo le persone**

Creiamo un network di ambassador.



### Comunicazione

**Diffondiamo il valore dell'Inclusione**

Raccontiamo i progetti e i risultati raggiunti.



### Misurazione

**Monitoriamo costantemente i risultati**

Valutiamo il percorso con target KPI specifici.

GRUPPO  
MEDIABANCA  
**TO DEI**   
OUR JOURNEY TOWARDS  
DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION.



MEDIOBANCA

Tutte le foto e le immagini provengono dagli edifici e dalle sedi di Mediobanca