

Politica di Gruppo sulla Sostenibilità



MEDIOBANCA



Indice

1.	Premessa	5
	1.1 Perimetro di applicazione	5
	1.2 Governance di Sostenibilità	6
	1.3 Principi Generali	6
	1.4 Monitoraggio e comunicazione	7
2.	Lotta alla corruzione	9
3.	Tutela dei Diritti Umani	11
4.	Diversità e inclusione	13
	4.1 Politica di Diversità degli Organi Sociali	14
5.	Ambiente e cambiamenti climatici	17

1. Premessa

Crescita e sostenibilità sono i tratti distintivi del Gruppo Mediobanca la cui strategia di sviluppo si basa sulla convinzione che l'etica e il profitto non debbano essere in contrasto, poiché non può esistere uno sviluppo economico di lungo periodo disgiunto da quello sociale e ambientale.

Il Gruppo ritiene infatti che una condotta corretta, trasparente e responsabile incrementi e protegga nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti i propri stakeholder.

In linea con questo impegno, il Gruppo ha adottato una strategia incentrata sulla crescita sostenibile nel tempo, la valorizzazione delle persone, la sensibilità al contesto sociale e la riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti.

Per perseguire i suddetti obiettivi, il Gruppo ha adottato un approccio volto a identificare, valutare, prevenire e ridurre potenziali impatti diretti in termini reputazionali e operativi, secondo quanto disciplinato dalla presente Politica, ma anche gli impatti indiretti derivanti da finanziamenti e investimenti in attività ritenute gravemente rischiose per l'ambiente e la società.

Per disciplinare il proprio impatto indiretto, il Gruppo Mediobanca ha adottato la **Politica ESG di Gruppo**¹ che delinea i principi generali e le linee guida per valutare i fattori non solo economici, ma anche ambientali e sociali nelle attività di finanziamento, investimento e consulenza.

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 marzo 2020 e successivamente aggiornata; analogamente sarà recepita dalle controllate. La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità si articola nei quattro ambiti ritenuti prioritari:

- ◇ Lotta alla corruzione
- ◇ Tutela dei diritti umani
- ◇ Diversità e inclusione
- ◇ Ambiente e cambiamenti climatici

1.1 Perimetro di applicazione

La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità si applica a tutto il Gruppo nei Paesi in cui opera e in armonia con: il Codice Etico, il Codice di Condotta, il Modello Organizzativo 231, ove applicato, e tutte le altre politiche, linee guida, procedure, direttive e disposizioni connesse agli ambiti oggetto della presente Politica, definiti

1. Pubblicata nella sezione Business Responsabile del sito Mediobanca

a livello di Gruppo e a livello locale.

Inoltre, il Gruppo incoraggia i propri clienti e fornitori ad adottare i principi e le disposizioni della presente Politica.

1.2 Governance di Sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione del 14 giugno 2017 ha affidato all'Amministratore Delegato il presidio delle attività inerenti la sostenibilità e le azioni da implementare e monitorare, prevedendo altresì la costituzione di un **Comitato di Sostenibilità** manageriale e trasversale alle funzioni operative e di staff.

Il 19 settembre 2019, all'interno del Consiglio di Amministrazione, è stato costituito il **Comitato CSR** (Corporate Social Responsibility) con compiti istruttori sulle materie di sostenibilità da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, in considerazione della crescente rilevanza delle tematiche di diversità, equità e inclusione, il 3 maggio 2022 è stato istituito il **Comitato DE&I** (Diversity, Equity & Inclusion) manageriale composto da rappresentanti delle principali linee di business e di alcune funzioni operative e di staff.

La funzione Group Sustainability riporta all'Amministratore Delegato e lo supporta nella gestione di tutte le questioni di responsabilità sociale, garantendo il corretto posizionamento del Gruppo su questi temi nelle diverse aree di riferimento.

Group Sustainability è responsabile della predisposizione e dell'aggiornamento della presente Politica.

1.3 Principi Generali

Nella definizione della presente Politica il Gruppo Mediobanca si ispira ai 10 principi del **Global Compact** di cui è firmatario.

Il Global Compact delle Nazioni Unite incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale e ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di dividerne i benefici.

A tal fine, il Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono, di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**, dalla **Dichiarazione ILO**, dalla **Dichiarazione di Rio** e dalla **Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione**.

I 10 principi fondamentali si articolano nell'ambito di diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione. Alle imprese aderenti è richiesto di:

1. promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
2. assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani;
3. sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
4. eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

5. eliminare effettivamente il lavoro minorile;
6. eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;
7. sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
8. intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
9. incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente;
10. impegnarsi a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

1.4 Monitoraggio e comunicazione

Il Gruppo si impegna a monitorare e comunicare in maniera trasparente le proprie prestazioni in tali ambiti, sensibilizzando i collaboratori attraverso la realizzazione di programmi di informazione e formazione e valutando i fornitori anche secondo tali parametri.

La rendicontazione ambientale e sociale viene pubblicata annualmente nella Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario, redatta secondo lo standard internazionale *Global Reporting Initiative* e nel TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) Report, entrambi disponibili sul sito di Mediobanca.



2. Lotta alla corruzione

Il Gruppo Mediobanca si impegna a svolgere le proprie attività in conformità con i più elevati standard etici e non tollera atti di corruzione attiva o passiva, operando nel rispetto di tutte le leggi e regolamenti applicabili in materia.

Al fine di assicurare la conformità con la normativa, il Gruppo predispone norme interne, procedure e controlli mutuati anche dalle normative dei singoli Paesi in cui opera, assicura periodiche attività di formazione e svolge attività di verifica e di audit.

Il Gruppo acquisisce e mantiene le proprie relazioni commerciali unicamente sulla base della propria offerta di servizi e delle specifiche esigenze del cliente, non attuando condotte che siano o possano apparire volte a ottenere e offrire vantaggi impropri.

A tale riguardo, il Gruppo rifiuta qualsiasi forma di beneficio, regalo, utilità che possa influenzare impropriamente e/o indebitamente il comportamento e l'indipendenza di giudizio delle parti coinvolte. Adotta un approccio volto ad evitare il verificarsi di episodi di corruzione nella strutturazione e nello svolgimento di operazioni o di accordi commerciali.

Il presidio dei rischi di corruzione è rafforzato dai processi di verifica e selezione dei fornitori e dei collaboratori, inclusi consulenti e stagisti. È pertanto vietato:

- ◇ offrire o promettere – anche indirettamente – denaro o altre utilità con lo scopo di ottenere un vantaggio improprio o ingiusto;
- ◇ accettare denaro o altre utilità per violare i propri doveri nei confronti della Banca o della clientela;
- ◇ offrire, promettere o effettuare direttamente o indirettamente pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma per indurre, facilitare o remunerare una decisione, il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. Sono inclusi anche i pagamenti agevolativi (facilitation payments), effettuati con lo scopo di rendere più rapido il completamento di un processo amministrativo, senza tuttavia influenzarne l'esito.

Il Gruppo, in ragione della forte attenzione all'etica e all'integrità del proprio operato, si impegna a promuovere comportamenti volti al contrasto della corruzione riconoscendo l'elevato valore di tale approccio per tutti i propri stakeholder e il mercato stesso in cui opera.

Mediobanca, infine, effettua e aggiorna periodicamente un'attività di autovalutazione dei rischi di corruzione cui è esposta; gli esiti dell'autovalutazione contribuiscono a definire eventuali ambiti a maggiore rischio, in relazione ai quali sono definiti ulteriori presidi di contrasto della corruzione.



3. Tutela dei Diritti Umani

Il Gruppo ritiene che il rispetto dei Diritti Umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività e, in particolare, nella gestione dei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, oltre che nell'ambito delle relazioni con i propri collaboratori e con la comunità.

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. A tal fine sviluppa rapporti di fiducia e di reciproca soddisfazione con i clienti, fornitori e partner commerciali, evitando di intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite che possano essere ricondotte a potenziali violazioni o abusi dei Diritti Umani.

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

A tale proposito, il Gruppo ha predisposto il corso di formazione obbligatorio su Sostenibilità e Diritti Umani, con l'obiettivo di spiegare a tutti i dipendenti il concetto di sostenibilità e le sue implicazioni per il settore finanziario, focalizzandosi sul tema dell'impatto indiretto degli investimenti e del rischio di violazione dei Diritti Umani.

Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore 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 che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

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 il lavoro forzato e minorile e 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.



4. Diversità e inclusione

Il Gruppo Mediobanca considera la diversità, espressa in ogni forma – caratteristiche personali, di genere, età, orientamento, pensiero, abilità, caratteristiche sociali e culturali – un elemento 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, non tollerando forme di discriminazione. Favorisce un ambiente lavorativo nel quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Nessuna distinzione può essere adottata 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. Per evitare, segnalare e censurare comportamenti inappropriati è stata definita apposita normativa interna.

Il Gruppo si impegna a lavorare garantendo l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali, focalizzandosi in particolare sulle posizioni dirigenziali e apicali che più risentono del gender gap.

Ogni annuncio relativo a processi di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste. 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 pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.

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, nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali (ad es. part-time, flessibilità, permessi).

Il Gruppo si impegna costantemente a inserire persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente, incentivando i diversi dipartimenti aziendali all'integrazione di tali risorse. L'inclusione delle risorse diversamente abili è assicurata dalla costante attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambiente adeguati alle loro esigenze, a garantire la partecipazione a iniziative di formazione e sociali con il necessario supporto.

Il Gruppo valuta inoltre positivamente l'apporto delle risorse che svolgono da più tempo la loro attività in azienda e con elevata età professionale: viene dedicata una costante attenzione all'aggiornamento, alla formazione manageriale, al coinvolgimento nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. La loro professionalità arricchita dall'esperienza è fattore di crescita e ricchezza soprattutto per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro con le quali vengono messe a contatto.

La continua internazionalizzazione espone il Gruppo all'opportunità di incontrare talenti e includere risorse provenienti da nazionalità, culture, tradizioni religiose differenti: a ciascuno viene garantito un ambiente di lavoro positivo e il rispetto dei diritti di tutti.

Il Gruppo si impegna a promuovere in futuro tutte le possibili iniziative di inclusione e attenzione per le nuove esigenze che dovessero emergere.

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

- ◇ Amministratori;
- ◇ Sindaci;
- ◇ Dipendenti con ogni forma contrattuale;
- ◇ Stagisti;
- ◇ Collaboratori in rapporto di somministrazione lavoro del Gruppo o "staff leasing";
- ◇ Consulenti legati alla Società, inclusi i consulenti finanziari.

Quanto stabilito dalla presente Politica 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.

Per rafforzare il proprio impegno verso la diversità e l'inclusione, all'interno della Direzione HR il Gruppo ha istituito la figura del **Group Diversity and Inclusion Manager** che opera in sintonia con Group Sustainability e riferisce periodicamente al Comitato DE&I e, quindi, al Comitato CSR.

Inoltre, al fine di promuovere la diffusione di tali valori all'interno dell'organizzazione, sono stati formati degli agenti di cambiamento culturale, gli Inclusion Coach, supportati dalle diverse community aziendali, formate volontariamente da dipendenti (*ERG – Employee Resource Group o gruppi di affinità*) che si confrontano sulle tematiche di inclusione, condividendo idee, esperienze e iniziative da proporre.

4.1 Politica di Diversità degli organi Sociali

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.

Nel proprio Statuto, prevede 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 diversificato 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.



5. Ambiente e cambiamenti climatici

Il Gruppo Mediobanca è sensibile al tema della tutela dell'ambiente, e del cambiamento climatico, come risorsa primaria per il benessere dell'uomo e orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali nel rispetto delle normative e dei codici di autodisciplina.

Il Gruppo, consapevole degli impatti che derivano dalle attività aziendali e del ruolo che può avere nella diffusione di comportamenti responsabili, intende gestire i rischi e cogliere le sfide derivanti dai cambiamenti climatici che possono influenzare in modo significativo lo sviluppo del proprio business e la capacità di creare valore di lungo periodo.

Mediobanca riconosce il ruolo chiave del sistema finanziario nel supportare la transizione verso un'economia climaticamente neutra e si impegna affinché tale transizione avvenga in modo equo senza lasciare indietro nessuno.

Per migliorare le proprie prestazioni ambientali, il Gruppo ha individuato i seguenti ambiti di intervento con la definizione di specifici target:

- ◇ **Riduzione dell'impatto ambientale diretto:** risparmio energetico, incremento dell'approvvigionamento energetico elettrico da fonti rinnovabili, riduzione delle emissioni di CO₂ e promozione di una mobilità sostenibile;
- ◇ **Supporto alla transizione energetica:** incremento di finanziamenti e mutui green², emissione di nuovi prodotti con finalità ambientali e graduale allineamento del proprio portafoglio agli obiettivi di Parigi
- ◇ **Riduzione dell'impatto ambientale indiretto:** integrazione di criteri ambientali, oltre che sociali e di governance, nei processi di valutazione dei nuovi investimenti/finanziamenti, valutazione dei processi di acquisto e di selezione dei fornitori con criteri ESG;
- ◇ **Gestione responsabile dei consumi di risorse naturali:** riduzione dei consumi, utilizzo di carta riciclata e/o certificata FSC e graduale eliminazione della plastica.

Al fine di migliorare costantemente le proprie prestazioni, valutare i propri impatti e identificare i rischi ambientali derivanti dalla propria attività, il Gruppo monitora i consumi di energia e le relative emissioni, i consumi idrici e di carta e la produzione dei rifiuti.

2. I mutui "green" sono mutui a tassi di interesse agevolati finalizzati all'acquisto, la ristrutturazione o la costruzione ex novo di case a basso impatto ambientale.



MEDIOBANCA