



Policy per la tutela dei diritti umani del Gruppo Mediolanum

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
1.2 AMBITO DEL DOCUMENTO	4
2. ASPETTI GENERALI.....	5
2.1 PERIMETRO DI APPLICAZIONE	5
2.2 RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO	5
3. ATTORI COINVOLTI	6
3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
3.2 COMITATO RISCHI.....	6
3.3 AMMINISTRATORE DELEGATO.....	6
3.4 COMITATO COORDINAMENTO DI GRUPPO E SVILUPPO STRATEGICO – CONFIGURAZIONE ESG	6
3.5 UFFICIO SUSTAINABILITY	6
3.6 UNITÀ ESG TRANSFORMATION OFFICE.....	6
4. PRINCIPI ED IMPEGNI VERSO GLI STAKEHOLDER	7
4.1 RAPPORTI CON I DIPENDENTI	7
4.2 RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI.....	8
4.3 RAPPORTI CON LE COMUNITÀ IN CUI OPERA IL GRUPPO MEDIOLANUM	8
5. PROCEDURA DI VALUTAZIONE E CONTROLLO.....	9
6. ESERCIZIO DEL RUOLO DI INDIRIZZO E COORDINAMENTO.....	10
7. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	11
7.1 NORMATIVA ESTERNA.....	11
7.2 NORMATIVA INTERNA.....	11

1. PREMESSA

La Policy per la tutela dei diritti umani del Gruppo Mediolanum (di seguito anche “Policy per la tutela dei diritti umani” o “la Policy”) disciplina l'impegno del 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 riferimento alla tutela dei diritti umani secondo i più alti standard internazionali, in particolare i “2011 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights”.

Il documento ha, infatti, la finalità di incoraggiare lo sviluppo di una cultura in grado di valorizzare il rispetto dei diritti umani.

1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

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.

Il Gruppo 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.

La presente Policy ha l'obiettivo di definire a livello di Gruppo le linee guida coerentemente con le principali dichiarazioni internazionali, quali:

- *The International Bill of Human Rights*;

È 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 Policy 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.

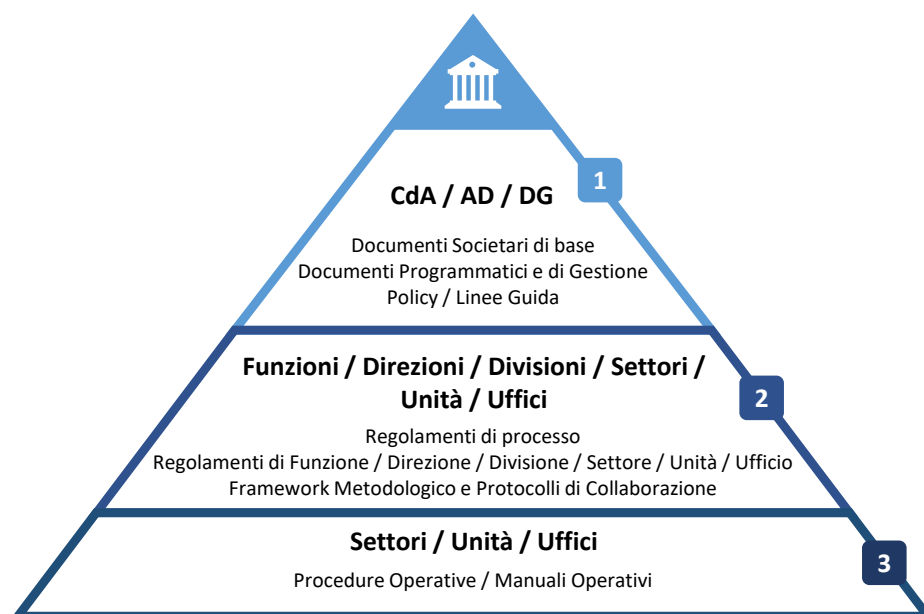
1.2 AMBITO DEL DOCUMENTO

I principi richiamati nella presente Policy trovano attuazione nei regolamenti di processo e/o nelle procedure operative, della Banca e delle Società del Gruppo destinatarie del presente documento, all'interno delle quali saranno meglio declinati i compiti, le attività operative e di controllo di ciascun modello organizzativo adottato dalle Società Controllate in perimetro di applicazione, nel rispetto degli adempimenti relativi alle normative citate e ai principi e indirizzi della presente Policy di Gruppo.

Tali regolamenti e procedure descriveranno più nel dettaglio i principi volti al rispetto dei diritti umani e gli attori coinvolti, i loro ruoli e le responsabilità all'interno della Banca e delle società del Gruppo interessate dalla presente Policy.

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 Gruppo in termini di perimetro di applicazione e di responsabilità (predisposizione, approvazione ed aggiornamento).

2.1 PERIMETRO DI APPLICAZIONE

La presente Policy di Gruppo trova diretta applicazione all'interno di tutte le unità organizzative della Banca, inclusa la Rete di Vendita, e pertanto Banca Mediolanum adotta pienamente i principi di Gruppo contenuti all'interno della presente Policy.

La Policy 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 dell'Ufficio Sustainability, all'interno della Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo.

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 della Capogruppo definisce, i principi e le linee guida cui il Gruppo è tenuto ad attenersi con riferimento al tema del rispetto dei diritti umani. Il Consiglio di Amministrazione approva la presente Policy e le sue successive revisioni.

3.2 COMITATO RISCHI

Il Comitato Rischi della Capogruppo supporta le decisioni del Consiglio di Amministrazione in merito alle questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività del Gruppo e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder.

Inoltre, tra le sue funzioni, vigila sul rispetto, da parte dei destinatari, dei valori etici e delle regole di condotta indicate nel Codice Etico adottato dal Gruppo e coordina, per il tramite delle funzioni competenti, le iniziative di diffusione, formazione e comunicazione degli stessi valori e regole di condotta promosse da Banca Mediolanum e dalle Società da questa controllate.

Valuta la presente Policy di Gruppo preventivamente al Consiglio di Amministrazione.

3.3 AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato della Capogruppo, svolge un ruolo di guida e supervisione nelle attività di diffusione dei principi definiti per il rispetto dei diritti umani all'interno del Gruppo al fine di permettere che le controllate operino nel rispetto dei principi e delle linee guida di Gruppo e cura l'attuazione delle all'interno di Banca Mediolanum..

3.4 COMITATO COORDINAMENTO DI GRUPPO E SVILUPPO STRATEGICO – CONFIGURAZIONE ESG

Il Comitato di Coordinamento di Gruppo e Sviluppo Strategico della Capogruppo, nella sua configurazione ESG, supporta il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato nell'individuazione delle questioni di sostenibilità potenzialmente rilevanti per il Gruppo e nella definizione delle relative linee strategiche e politiche di sostenibilità, anche ai fini della definizione e aggiornamento dell'analisi di doppia rilevanza. Propone all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione la realizzazione delle iniziative rilevanti in ambito ESG e ne monitora l'implementazione anche a livello di Gruppo.

3.5 UFFICIO SUSTAINABILITY

L'Ufficio Sustainability è referente, in sinergia con le funzioni competenti, delle iniziative volte alla diffusione, formazione e comunicazione dei valori e delle regole di condotta disciplinati dalla presente Policy e promosse dal Gruppo. A tal scopo, si relaziona con le omologhe strutture, ove istituite, presso le Società Controllate del Gruppo per favorire la loro comprensione degli indirizzi forniti in materia di tutela dei diritti umani.

3.6 UNITÀ ESG TRANSFORMATION OFFICE

L'Unità di Supporto Manageriale ESG Transformation Office, all'interno della Direzione Portafoglio Progetti e Sviluppo Organizzativo, è responsabile del coordinamento del Programma di Sostenibilità aziendale a livello di Gruppo, favorendo il disegno di una road map coerente alle linee guida strategiche definite dai competenti organi aziendali.

4. PRINCIPI ED IMPEGNI VERSO GLI STAKEHOLDER

La Policy per la tutela dei diritti umani adottata dal Gruppo Mediolanum ed è incentrata sulle seguenti categorie di stakeholder:

- Personale dipendente;
- Family banker;
- Fornitori;
- Comunità;
- Clienti.

Banca Mediolanum, in quanto Capogruppo, altresì favorisce che le singole Società Controllate possano 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.

4.1 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

Il Gruppo Mediolanum considera fondamentale la sicurezza e la salute dei propri dipendenti e dà priorità al miglioramento delle condizioni di lavoro. Inoltre, il Gruppo rispetta 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.

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.

4.2 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 Condotta di Gruppo, tra gli altri, che prevedono misure relative all'esercizio della dovuta diligenza per prevenire, mitigare e gestire gli impatti sui diritti umani. In particolare, si impegna a contrastare ogni forma di sfruttamento, inclusa la tratta di esseri umani, e sollecita i fornitori e i loro dipendenti ad aderire agli impegni descritti nella presente Policy, 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.

4.3 RAPPORTI CON LE COMUNITÀ IN CUI OPERA IL GRUPPO 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 delle Società del Gruppo, ove applicabile, 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 è dotato di una politica "anticorruzione" con l'obiettivo di rappresentare le linee guida per tutte le società facenti parte del Gruppo in materia di anticorruzione e al fine di integrare le Regole di Condotta stabilite in tale ambito dal Codice Etico, dal Codice di Condotta, dai Modelli di Prevenzione della "responsabilità amministrativa degli enti" (ove applicabile) adottati dalle Società del Gruppo, nonché dalle Policy interne in materia di sostenibilità.

Impegno verso altri partner commerciali

Il Gruppo Mediolanum si impegna a diffondere la conformità della Policy per la tutela dei diritti umani tra tutti i suoi partner commerciali.

5. 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 la presente Policy 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 sono tenuti a informare la società stessa di qualsiasi eventuale violazione degli impegni assunti nella presente Policy.

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.

6. 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 tutela dei diritti umani, le quali saranno adottate dalle Società controllate, attraverso le necessarie deliberazioni dei rispettivi Organi Sociali.

All'Ufficio Sustainability di Banca Mediolanum compete l'attività di indirizzo e coordinamento, per gli aspetti relativi al rispetto dei diritti umani. L'Ufficio Sustainability 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, in caso di scostamenti dai principi definiti all'interno della presente Policy.

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

7. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi e regolamentari in tema di tutela dei diritti umani utilizzati per la stesura del presente documento, sono i seguenti:

7.1 NORMATIVA ESTERNA

Normativa, iniziative e accordi internazionali e comunitari:

- The International Bill of Human Rights;
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;
- Tripartite declaration of principles of the International Labour Organization;
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises;
- Principi Guida Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

7.2 NORMATIVA INTERNA

- Codice Etico;
- Codice di Condotta del Gruppo Mediolanum;
- Policy di Sostenibilità del Gruppo Mediolanum;
- Policy in materia di Diversità e Inclusione del Gruppo Mediolanum;
- Policy in ambito di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente;
- Policy per la prevenzione delle molestie sessuali del Gruppo Mediolanum;
- Policy Anticorruzione;
- Risk Culture Policy del Gruppo Mediolanum.