Politica di Gruppo sulla Sostenibilità

Versione aggiornata a maggio 2025

Indice

1. Premessa 7

1.1 Scopo del documento 7

1.2 Contesto di riferimento 7

1.3 Modifiche apportate 8

1.4 Contesto normativo di riferimento 8

1.4.1 Normativa interna 8

1.4.2 Normativa esterna 9

1.5 Ambito di applicazione e destinatari 9

2. Principi generali 11

3. Modello organizzativo: ruoli e responsabilità 13

3.1 Ruoli e Responsabilità per Mediobanca 13

3.1.1 Consiglio di Amministrazione 13

3.1.2 Comitati endoconsiliari 14

3.1.3 Amministratore Delegato 14

3.1.4 Comitati Manageriali 14

3.1.5 Funzioni di Controllo 15

3.1.6 Group Sustainability 15

3.1.7 Dirigente Preposto 15

3.2 Ruoli e Responsabilità delle altre Società del Gruppo 16

3.3 Monitoraggio e comunicazione 16

4. Tematiche prioritarie 19

4.1 Lotta alla corruzione 19

4.1.1 Gestione del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo 20

4.2 Tutela dei diritti umani 20

4.2.1 Dichiarazione di impegno al rispetto dei diritti umani 20

4.2.2 Identificazione delle tematiche prioritarie in tema di diritti umani 21

4.2.3 Accesso a rimedi efficaci e azioni a tutela di singole categorie di portatori di interessi 21

4.2.3.1 Collaboratori 22

4.2.3.2 Fornitori 23

4.2.3.3 Clienti 24

4.2.3.4 Comunità 24

4.3 Diversità, equità e inclusione 25

4.3.1 Politica di diversità degli Organi Sociali 26

4.4 Inclusione e salute finanziaria 27

4.4.1 Il contributo di Compass Banca all'inclusione e alla salute finanziaria 27

4.5 Ambiente e cambiamenti climatici 28

Allegato 31

Tutela dei Diritti Umani e Presidi di Mitigazione di Impatti e Rischi 31

1. Premessa

1.1 Scopo del documento

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 in termini reputazionali e operativi, identificando cinque ambiti ritenuti prioritari:

- Lotta alla corruzione
- Tutela dei diritti umani
- Diversità, equità e inclusione
- Inclusione e salute finanziaria
- Ambiente e cambiamenti climatici.

Relativamente a tali tematiche ("**Tematiche Prioritarie**"), la presente Politica descrive l'approccio e i presidi adottati per prevenire, attenuare e correggere gli impatti effettivi e potenziali, affrontare i rischi e perseguire le opportunità.

1.2 Contesto di riferimento

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 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.

1.3 Modifiche apportate

La presente Politica è stata aggiornata rispetto alla versione del 2024, a fronte dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, che attua la Direttiva CSRD[01] sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, in particolare approfondendo gli impegni e le politiche a tutela dei diritti umani.

Le principali modifiche riguardano i seguenti paragrafi:

- 1.4.2 Normativa esterna, in cui sono stati inseriti i riferimenti alla CSRD;
- 4.2 Tutela dei diritti umani, in cui sono state specificate le azioni a tutela delle singole categorie di portatori di interesse,

nonché l'introduzione dell'Allegato *Tutela dei Diritti Umani e Presidi di Mitigazione di Impatti e Rischi*.

La prima versione del documento è stata approvata a marzo 2020.

1.4 Contesto normativo di riferimento

Di seguito è riportata la principale normativa di riferimento. Si precisa che in caso di successivi aggiornamenti o di nuove regolamentazioni in materia, in attesa del recepimento nella normativa interna, si dovrà far riferimento alla normativa di più recente emanazione rispetto a quella riportata nel presente paragrafo.

1.4.1 Normativa interna

La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità si applica in armonia con:

- il Codice Etico,
- il Codice di Condotta,
- il Modello di organizzazione, gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, ove applicato, e
- tutte le altre politiche, linee guida, procedure, direttive e disposizioni connesse agli ambiti oggetto della presente Politica e in particolare alla Tematiche Prioritarie, definiti a livello di Gruppo e a livello locale.

01. Corporate Sustainability Reporting Directive ("CSRD"); per i dettagli si rimanda al paragrafo 1.4.2 – Normativa esterna.

1.4.2 Normativa esterna

La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità risponde agli obblighi di informativa sanciti dal Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125 - Attuazione della Corporate Sustainability Reporting Directive ("**CSRD**"), direttiva 2022/2464/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, recante modifica del regolamento 537/2014/UE, della direttiva 2004/109/CE, della direttiva 2006/43/CE e della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità (24G00145) (GU Serie Generale n.212 del 10-09-2024, Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 ed è conforme alle linee guida incluse nel CoSO ICIF-2013[02] integrato con ICSR 2023.

1.5 Ambito di applicazione e destinatari

La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità si applica a tutte le società del Gruppo nei Paesi in cui operano.

Il Gruppo, consapevole che impatti, rischi e opportunità inerenti alla sostenibilità siano connessi sia alla propria attività che all'intera catena del valore a monte (catena di fornitura) e a valle (attività, prodotti e servizi offerti), incoraggia i propri clienti e fornitori ad adottare i principi e le disposizioni della presente Politica.

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

02. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) Internal Control—Integrated Framework, emanato nel 1992 e aggiornato nel 2013 (ICIF-2013 or Framework).

2. Principi generali

Nella definizione della presente Politica il Gruppo Mediobanca si ispira ai seguenti principi, norme e linee guida:

- 10 principi del Global Compact di cui il Gruppo è membro;
- Carta Internazionale dei Diritti Umani[03];
- Otto convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro)[04];
- Dichiarazione di Rio;
- Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione;
- UNGPs - Principi Guida ONU su imprese e diritti umani, in attuazione del protocollo "Proteggere, rispettare, rimediare";
- Linee Guida OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) per le imprese multinazionali;
- UNEP FI[05] Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector;
- Tassonomia Europea degli investimenti sostenibili;
- Pilastro europeo dei diritti sociali.

03. La Dichiarazione Internazionale dei Diritti Umani include la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948), il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici (1966) e il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali (1966).

04. Ovvero: C29 - Convenzione sul lavoro forzato (1930), C87 - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948), C98 - Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, (1949), C100 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione (1951), C105 - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (1957), C111 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) (1958), C138 - Convenzione sull'età minima (1973) e C182 - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999).

05. United Nations Environment Programme Finance Initiative.

3. Modello organizzativo: ruoli e responsabilità

Di seguito sono riportati i ruoli e le responsabilità definiti nell'ambito del modello di gestione delle tematiche di sostenibilità.

3.1 Ruoli e Responsabilità per Mediobanca

3.1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione - in quanto organo con funzione di gestione e supervisione strategica in cui si concentrano le funzioni di indirizzo e di sorveglianza della gestione sociale - determina gli indirizzi e gli obiettivi aziendali strategici (ivi inclusi quelli di sostenibilità) e ne verifica l'attuazione tramite la definizione dell'assetto complessivo di governo e organizzativo di Mediobanca. Nel definire gli obiettivi aziendali sostenibili, il Consiglio tiene conto delle risorse necessarie al loro supporto.

Il Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2020 ha approvato la presente Politica, oggetto di successivi aggiornamenti[06]; tale Politica viene altresì trasmessa alle controllate per il suo recepimento all'interno del corpo normativo aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione verifica, a inizio mandato e nel continuo, la suitability degli Amministratori, incluso il possesso di competenze in ambito sostenibilità e la propria adeguatezza complessiva, riguardo alla corrispondenza con la composizione quali-quantitativa ottimale.

Il Consiglio di Amministrazione svolge annualmente un processo di autovalutazione per ponderare il funzionamento dell'organo amministrativo e, più in generale, l'efficacia del sistema di governo societario, anche al fine di individuare eventuali spunti di miglioramento.

06. L'approvazione, in caso di modifiche materiali, spetta al Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato di Sostenibilità; per modifiche non materiali, è demandata all'Amministratore Delegato, con informativa ex post al Comitato di Sostenibilità.

Inoltre, le questioni di sostenibilità vengono approfondite tramite specifiche sessioni di training o di induction, per garantire a tutti i Consiglieri una costante formazione sui temi di maggiore rilevanza.

Il numero di Amministratori indipendenti che partecipano alle discussioni su questioni di sostenibilità è considerato idoneo a garantire un'adeguata rappresentanza di competenze e prospettive.

Infine, la Banca ha adottato piani volti ad assicurare un ordinato processo di successione per gli esponenti aziendali (tra cui Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale) e i Key Function Holders del Gruppo.

3.1.2 Comitati endoconsiliari

Al Consiglio di Amministrazione riferiscono i seguenti Comitati:

- **Comitato di Sostenibilità**[07], con compiti istruttori sulle materie da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, tra cui il contenuto delle politiche del Gruppo in materia di sostenibilità (ivi inclusa la presente Politica e la Politica ESG di Gruppo);
- **Comitato Rischi**, con funzioni di monitoraggio, istruzione e supporto al Consiglio di Amministrazione nella gestione dei rischi, inclusi quelli ESG, con particolare focus sui rischi climatici e ambientali. Valuta periodicamente l'adeguatezza del sistema di controllo interno, riferendo al Consiglio e individuando punti di debolezza e correttivi. Fornisce raccomandazioni sugli adeguamenti alla strategia di rischio ed esamina, per quanto di sua competenza, la rendicontazione di sostenibilità.

3.1.3 Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 14 giugno 2017 ha affidato il presidio delle attività inerenti alla sostenibilità all'Amministratore Delegato che è responsabile delle azioni da implementare e monitorare, garantendo il corretto posizionamento del Gruppo sulle tematiche di sostenibilità nelle diverse aree di riferimento.

3.1.4 Comitati Manageriali

L'Amministratore Delegato ha istituito - a supporto dell'espletamento dei propri

07. Istituito nel 2019 e inizialmente denominato Comitato Corporate Social Responsibility.

poteri delegati e nell'ottica della collegialità e del coordinamento all'interno del Gruppo – i seguenti Comitati trasversali alle funzioni operative e di staff:

- **Comitato ESG**: presidia le questioni di responsabilità sociale , svolgendo una serie di compiti, tra cui la definizione della presente Politica e la supervisione della sua declinazione nelle Politiche delle Società Controllate. Promuove, inoltre, l'attuazione di pratiche coerenti a livello di Gruppo;
- **Comitato DE&I** (**Diversity, Equity & Inclusion**): ha la responsabilità di rafforzare l'impegno del Gruppo verso i temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione e favorire la costruzione di una cultura del lavoro inclusiva, in cui le capacità professionali, le prospettive e le idee personali siano pienamente valorizzate.

3.1.5 Funzioni di Controllo

Le Funzioni di Controllo (Group Risk Management, Group Compliance AML, Group Audit), ciascuna per gli ambiti di propria competenza, effettuano le verifiche previste sulla base di processi disciplinati dalla normativa interna.

3.1.6 Group Sustainability

L'unità organizzativa di Group Sustainability riporta all'Amministratore Delegato e lo supporta nella gestione di tutte le questioni di sostenibilità, garantendo il corretto posizionamento del Gruppo su questi temi nelle diverse aree di riferimento.

Group Sustainability è responsabile della predisposizione e dell'aggiornamento periodico della presente Politica al fine di garantirne l'allineamento con i valori del Gruppo Mediobanca, il contesto in cui opera e le best practice di mercato e supporta le aree di business nella declinazione operativa della strategia ESG.

3.1.7 Dirigente Preposto

Il Dirigente Preposto supervisiona le procedure amministrative finalizzate alla raccolta e selezione dei dati necessari per la rendicontazione di sostenibilità, con la collaborazione dell'unità di Group Sustainability, garantendo un'adeguata governance e trasparenza nei processi aziendali.

3.2 Ruoli e Responsabilità delle altre Società del Gruppo

Le Società del Gruppo Mediobanca, ciascuna per gli ambiti di propria competenza, sono responsabili del recepimento e declinazione a livello locale delle indicazioni contenute nella presente Politica, tenendo in considerazione le proprie specificità di business e secondo un principio di proporzionalità e materialità.

Eventuali disallineamenti tra quanto previsto a livello locale e le indicazioni riportate nel presente documento devono essere concordati tra le Legal Entities e Group Sustainability.

Ciascuna Controllata, in funzione delle proprie peculiarità e del principio di proporzionalità, in coordinamento con Group Sustainability, individua all'interno della propria organizzazione un Referente ESG che assicura il coordinamento con gli indirizzi strategici e le linee guida dettate dalla Capogruppo.

3.3 Monitoraggio e comunicazione

Il Gruppo si impegna a monitorare e comunicare in maniera trasparente le proprie prestazioni negli ambiti disciplinati dalla Politica, sensibilizzando i collaboratori tramite programmi di informazione e formazione e valutando i fornitori e i clienti anche secondo parametri di sostenibilità.

A partire dall'esercizio 2024-2025 la rendicontazione di sostenibilità viene predisposta in conformità alla CSRD (Direttiva europea recepita in Italia con il Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125) e agli standard ESRS (Regolamento europeo 2772/2023).

Il Gruppo redige altresì l'informativa al pubblico ai sensi del Terzo Pilastro di Basilea 3 in merito ai rischi ESG e rendiconta annualmente i progressi raggiunti rispetto agli UNEP FI Principles for Responsible Banking nel "PRB Report".

Tutti i documenti sono disponibili sul sito di Mediobanca nella sezione Business Responsabile[08].

Infine, il Gruppo Mediobanca mette a disposizione diversi canali di comunicazione per favorire la trasparenza e il coinvolgimento dei dipendenti e in particolare:

- Whistleblowing: canale riservato alla segnalazione di violazioni delle norme rientranti nell'ambito di applicazione di tale disciplina (es. illeciti rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di organizzazione e gestione definito da Mediobanca; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; tutela dell'ambiente) con garanzia di anonimato e tutela del segnalante.

08.https://www.mediobanca.com/it/sostenibilita/index.html

- Engagement Survey: strumento di ascolto dei dipendenti per raccogliere riscontri sul clima aziendale e migliorare il benessere organizzativo.
- Relazioni Sindacali: tavoli di confronto con le organizzazioni sindacali su temi chiave, con spazi dedicati alla comunicazione sindacale e una figura di coordinamento per le relazioni industriali.

4. Tematiche prioritarie

4.1 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.

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 a 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.

4.1.1 Gestione del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo

Il Gruppo adotta procedure e misure di controllo per consentire il rispetto della normativa in materia di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

In particolare, applica misure rafforzate nei casi di maggior rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, sia che siano richieste obbligatorie derivanti dalla normativa applicabile[09], sia che derivino dal modello di profilazione della clientela adottato internamente[10].

4.2 Tutela dei diritti umani

4.2.1 Dichiarazione di impegno al rispetto dei diritti umani

Il Gruppo, consapevole che ogni istituzione finanziaria possa avere impatti sui diritti umani, si impegna ad allineare le proprie attività al rispetto dei diritti umani internazionalmente riconosciuti[11] secondo le seguenti direttrici:

- tutela e promozione dei diritti umani nella conduzione delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, oltre che nelle relazioni con i propri collaboratori e con la comunità;
- adozione di un processo per identificare, prevenire, mitigare e rendicontare gli eventuali impatti negativi sui diritti umani;
- massimizzazione dei propri impatti positivi, anche mediante: azioni di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche afferenti ai diritti umani, offerta di prodotti finanziari e svolgimento di attività filantropiche.

09. Ad esempio clienti PEP, rapporti commerciali e transazioni che coinvolgono paesi terzi ad alto rischio della lista della Commissione Europea.
10. Compresi specifici processi autorizzativi interni che coinvolgono l'alta dirigenza e misure di due diligence rafforzate continuative.
11. Si veda in proposito il Paragrafo 2 - Principi generali e, in particolare, UNGPs.

4.2.2 Identificazione delle tematiche prioritarie in tema di diritti umani

Il Gruppo si dota di presidi utili a mitigare la possibilità di violazione dei diritti umani, 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 che possano essere ricondotte a potenziali violazioni o abusi dei diritti umani.

Il Gruppo analizza le proprie operazioni aziendali e i fornitori al fine di identificare gli impatti sui diritti umani più rilevanti; valuta, inoltre, la conformità del portafoglio clienti e delle aziende in cui investe in proprio e per conto dei clienti alla Politica ESG, in base alla quale i clienti non devono essere stati condannati per violazioni dei diritti umani, sia con riferimento ai lavoratori che alle comunità locali. Al fine di assicurare che tali tematiche siano identificate e aggiornate in modo corretto, il Gruppo mantiene un dialogo continuo con stakeholder interni ed esterni.

Mediobanca si dota di un framework di rischio reputazionale che valuta le principali dimensioni di rischio primario, i loro elementi di mitigazione e il rischio residuo, che potrebbe generare eventi con amplificazione reputazionale. Nell'ambito di tale framework, la funzione Risk Management di Gruppo conduce una valutazione periodica di secondo livello dell'esposizione ai rischi reputazionali residui, inclusi quelli derivanti dal mancato allineamento ai principi di tutela dei diritti umani e riporta i risultati dell'analisi nell'ambito del Comitato Rischi Non Finanziari, evidenziando le esposizioni residue rilevanti, su cui attivare eventuali interventi di mitigazione.

4.2.3 Accesso a rimedi efficaci e azioni a tutela di singole categorie di portatori di interessi

Secondo le principali linee guida internazionali[12] le azioni di rimedio da implementare divergono in base al tipo di impatto e al ruolo svolto dall'istituzione finanziaria nel generare l'impatto negativo (effettivo o potenziale) sui diritti umani[13].

12. OECD Due Diligence for corporate lending and securities underwriting https://mneguidelines.oecd.org/final-master-due-diligence-for-responsible-corporate-lending-and-securities-underwriting.pdf
13. In particolare: a) qualora abbia causato impatti negativi o contribuito a quelli causati da un soggetto terzo, l'aspettativa è che vi ponga rimedio e cessi l'attività che li ha generati o li potrebbe generare, al fine di evitare che eventuali danni si verifichino di nuovo e b) qualora abbia svolto attività direttamente collegate all'impatto causato da un soggetto terzo, l'istituzione finanziaria dovrebbe utilizzare le leve detenute nei confronti dei terzi in ragione delle relazioni intrattenute con gli stessi per abilitare rimedi prima e dopo che si siano verificati (questa casistica è quella più ricorrente nel caso di impatti negativi ascrivibili alla clientela della banca in ragione di prodotti o servizi finanziari forniti).

La normativa del Gruppo declina i meccanismi di rimedio e definisce i soggetti che possono accedervi[14].

4.2.3.1 Collaboratori

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 il Gruppo opera.

Mediobanca garantisce che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, 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.

Il Gruppo riconosce il diritto alla vita familiare tramite politiche di conciliazione casa-lavoro e a un tenore di vita e benessere adeguati; a tal fine garantisce ai propri dipendenti un'equa remunerazione e la salvaguardia della sicurezza sociale, assicurando ai propri dipendenti una congrua contribuzione alla previdenza complementare.

Salvaguarda 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.

L'approccio adottato da Mediobanca relativamente agli impatti connessi al proprio ruolo di datore di lavoro, prevede che i dipendenti possano segnalare non solo violazioni o potenziali violazioni di leggi, regolamenti, politiche o del Codice di Condotta, ma anche preoccupazioni riguardo

14. Si rimanda all'Allegato per l'elenco delle principali e politiche, direttive e normative che disciplinano la materia e la sua implementazione.

a comportamenti non etici sia in forma anonima che firmata. Tutte le segnalazioni sono trattate nel modo più confidenziale possibile.

Inoltre, come indicato nella Politica di Gestione delle Risorse Umane di Gruppo, il conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) viene incoraggiato tramite il processo di valutazione individuale, garantendo che il personale incaricato di tali valutazioni possieda una preparazione adeguata in materia. In caso di riscontro di carenze nelle performance in ambito sostenibilità, il sistema prevede l'implementazione di azioni correttive e programmi di formazione per favorire un progressivo adeguamento agli standard richiesti.

4.2.3.2 Fornitori

Il Gruppo sviluppa con i propri fornitori rapporti improntati a correttezza, integrità, trasparenza e parità di trattamento. Adottando specifica normativa interna, l'unità di Group Procurement seleziona i fornitori sulla base delle conoscenze e competenze professionali, della solidità economico-finanziaria, del profilo ESG e della ricerca del miglior rapporto qualità – prezzo, nel rispetto dei requisiti indicati dalle funzioni richiedenti il prodotto/servizio, garantendo una selezione basata su criteri di trasparenza e oggettività.

Il Gruppo è inoltre impegnato a evitare situazioni di conflitto d'interessi e a tutelare i propri fornitori garantendo il rispetto dei termini di pagamento contrattuali che sono allineati alle migliori pratiche di mercato.

I fornitori sono invitati a svolgere l'attività secondo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice Etico del Gruppo. A tutti i fornitori registrati sul portale acquisti di Gruppo è richiesto il rispetto di:

- norme a tutela dei diritti dei lavoratori impiegati nelle prestazioni e in particolare dei contratti collettivi di lavoro della categoria di appartenenza e di applicare condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi e integrativi di riferimento;
- disposizioni di legge in materia fiscale, previdenziale, antinfortunistica, di assicurazioni sociali e in generale in tema di lavoro, nonché gli accordi sindacali e i contratti collettivi del settore merceologico di appartenenza;
- principi sanciti nel Codice Etico e nel Codice di Condotta del Gruppo.

La Banca si riserva di inserire nei contratti stipulati specifiche clausole risolutive che prevedano la risoluzione del contratto qualora la controparte tenga comportamenti contrari ai principi contenuti nel Modello 231 e nel Codice Etico o comportamenti che possano integrare uno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231. Inoltre, il Gruppo ha previsto l'erogazione di questionari per i fornitori (differenziati in base al numero di dipendenti e fatturato) finalizzati all'attribuzione di un rating ESG.

4.2.3.3 Clienti

Nello svolgimento della propria attività il Gruppo persegue l'obiettivo di coniugare redditività e competitività con il rigoroso rispetto dell'etica professionale, ispirandosi a principi di onestà, professionalità e trasparenza verso la clientela.

Le attività sono improntate a garantire una corretta condotta nello svolgimento del business, minimizzando il rischio che comportamenti dei dipendenti, pur conformi alle normative vigenti, possano comunque causare un danno, effettivo o potenziale, al cliente[15].

Inoltre, il Gruppo Mediobanca garantisce la tutela dei dati personali della clientela, assicurando che il trattamento venga svolto nel rispetto delle normative vigenti. A tal fine adotta misure tecniche e organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio, in conformità con la normativa di riferimento.

4.2.3.4 Comunità

Il Gruppo riconosce l'importanza di un'equilibrata distribuzione del valore generato dalla sua attività nei confronti dei propri stakeholder, valore che gli stessi, direttamente o indirettamente, hanno contribuito a produrre.

Mediobanca è convinta che una società inclusiva debba basarsi sul rispetto reciproco e sulla solidarietà, garantendo pari opportunità e un tenore di vita dignitoso per tutti.

A tal fine promuove numerose iniziative a impatto sociale, anche attraverso donazioni e sostegno solidale sia in Italia sia nei Paesi in cui opera.

15. Si rimanda al paragrafo 4.4 e alla presente Politica per la descrizione dell'impegno del Gruppo nell'ambito della salute e inclusione finanziaria della propria clientela.

4.3 Diversità, equità 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.

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 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 un fattore di crescita e ricchezza soprattutto per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro con le quali vengono messe a contatto.

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 promosse 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, il Gruppo ha adottato il Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione, pubblicato anche sul sito istituzionale di Mediobanca[16].

4.3.1 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, quali: 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 Consiglieri di Amministrazione 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.

16. www.mediobanca.com/static/upload_new/cod/codice-sui-principi-dei-gruppo-mediobanca.pdf

4.4 Inclusione e salute finanziaria

Il Gruppo persegue un modello di business rispettoso della salute finanziaria dei propri clienti e si impegna a promuovere l'inclusione delle fasce più vulnerabili della popolazione, allo scopo di non lasciarle ai margini del sistema creditizio.

A tal fine intende sviluppare prodotti e servizi di risparmio, prestito e prodotti bancari e di investimento, assicurazione e consulenza che possano generare impatti positivi in termini di inclusione e salute finanziaria, favorendone la diffusione e l'accessibilità, anche attraverso canali digitali e soluzioni tecnologiche innovative.

Nella definizione dell'offerta finanziaria per la propria clientela, il Gruppo

- si rivolge anche a soggetti e organizzazioni non ancora del tutto integrati nel sistema finanziario per consentirgli di fare scelte consapevoli ed efficaci, favorendone in tal modo anche l'inclusione sociale;
- tiene conto dell'esigenza di salvaguardare la salute finanziaria delle proprie controparti, affinché gestiscano agevolmente tutti i propri obblighi finanziari[17], mantenendo un profilo resiliente e coerente con la loro pianificazione finanziaria.

Il Gruppo ritiene, infatti, che l'educazione finanziaria sia una componente essenziale di questo processo, poiché previene alcune delle cause che alimentano il fenomeno dell'esclusione, migliorando la capacità di gestione delle risorse e di fruizione dei prodotti e servizi finanziari da parte di privati e imprese.

Il contributo al rafforzamento e alla diffusione delle competenze finanziarie, si concretizza, inoltre, mediante l'adesione a iniziative di formazione destinate alle giovani generazioni, anche promosse da terzi.

4.4.1 Il contributo di Compass Banca all'inclusione e alla salute finanziaria

Compass Banca (di seguito "Compass") concede il credito nel rispetto delle esigenze e della sostenibilità finanziaria dei clienti. In particolare, facendo leva sulla profonda conoscenza della propria customer-base e sull'efficacia dei sistemi di valutazione, adotta una logica rischio-rendimento applicata a ogni segmento di clientela, garantendo così l'accesso ai canali regolamentati del credito anche alle fasce più svantaggiate della popolazione.

Il monitoraggio del credito, che è un'attività fondamentale per cogliere tempestivamente i segnali di anomalia nella relazione con il cliente, consente

17. Nel valutare la sostenibilità degli impegni assunti dalle controparti, il Gruppo si basa sulle informazioni disponibili e/o sulle autodichiarazioni della propria clientela.

di attivare le strategie di prevenzione, evitare un ulteriore degrado e/o superare momenti di stress finanziario.

Inoltre, Compass ha recentemente sviluppato un modello proprietario di affordability che rafforza i sistemi di scoring creditizio. Questo test di affordability serve a valutare accuratamente la capacità di ripagamento dei clienti utilizzando un approccio estensivo sulla natura delle fonti di rimborso e sistemi di scoring basati su ampie e solide basi dati. L'obiettivo è includere soggetti che sarebbero esclusi da impianti di valutazione rigidi e semplificati poiché poveri di informazioni. Compass, infatti, mira a garantire la salute finanziaria delle famiglie, assicurandosi che gli impegni finanziari siano assunti in modo responsabile, consapevole e proporzionale alle capacità di reddito e risparmio rispetto alle necessità di spesa.

4.5 Ambiente e cambiamenti climatici

Il Gruppo Mediobanca è sensibile al tema della tutela dell'ambiente e del contrasto al cambiamento climatico. Riconosce l'ambiente quale 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 CO_2 e promozione di una mobilità sostenibile;
- **Supporto alla transizione energetica**: incremento di finanziamenti e mutui green[18], emissione di nuovi prodotti con finalità ambientali e graduale allineamento del proprio portafoglio alla traiettoria indicata dalla Net Zero Banking Alliance;

18. 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.

- **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 principali fornitori di Gruppo con criteri ESG e introduzione del rating ESG tra i parametri di valutazione dei processi di acquisto e di selezione dei fornitori;
- **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 sua attività, il Gruppo monitora i consumi di energia e le relative emissioni, i consumi idrici e di carta e la produzione dei rifiuti.

Inoltre, per garantire la continuità dei propri servizi, il Gruppo si impegna a presidiare e monitorare molteplici rischi operativi, incluso quello derivante da catastrofi naturali, valutato attraverso analisi di scenario.

Allegato

Tutela dei Diritti Umani e Presidi di Mitigazione di Impatti e Rischi

Il Gruppo Mediobanca si impegna a promuovere e tutelare i diritti umani in tutte le proprie attività e relazioni con i diversi stakeholder, nel rispetto delle normative nazionali e internazionali di riferimento.

Di seguito si riportano le tipologie di diritti umani che, in linea con la CSRD e le migliori pratiche internazionali, sono state identificate come rilevanti, evidenziando i rightholder impattati e i presidi adottati per la prevenzione, la mitigazione e la gestione di potenziali violazioni[19].

19. Sono esclusi gli impatti potenziali relativi alle attività di business che sono disciplinati dalla Politica ESG di Gruppo insieme ai relativi presidi adottati.

PRINCIPIO DI DIRITTI UMANI	TEMATICA	RIGHTHOLDER COINVOLTI	PRESIDI DI MITIGAZIONE
Equilibrio tra vita privata e lavoro e valorizzazione del capitale umano	Sovraccarico di lavoro e stress dovuti alla mancanza di flessibilità oraria e alla cultura del "sempre reperibile" Difficoltà di conciliazione tra vita privata e professionale, con impatti sul benessere dei dipendenti	Dipendenti del Gruppo Mediobanca	Politica di gestione delle risorse umane del Gruppo Mediobanca Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca Codice Etico Codice di Condotta Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Mediobanca
Inclusione digitale e accesso all'innovazione	Disuguaglianza nell'accesso alle nuove tecnologie e ai servizi finanziari digitali Esclusione digitale per mancanza di strumenti e infrastrutture adeguate Analfabetismo digitale che ostacola l'utilizzo dei servizi bancari online	Dipendenti del Gruppo Mediobanca Clienti retail Comunità locali	Direttiva di Gruppo Sicurezza Sistemi di Pagamento Dichiarazioni di accessibilità[20] Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca
Protezione dalle molestie e tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Molestie sessuali, verbali o fisiche nei luoghi di lavoro Mobbing e atteggiamenti vessatori sul posto di lavoro Clima lavorativo ostile, caratterizzato da discriminazioni o intimidazioni Incidenti, infortuni sul lavoro e malattie professionali causati dalla mancanza di adeguate misure di sicurezza e prevenzione, all'esposizione a rischi per la salute sul posto di lavoro o all'assenza di una cultura aziendale che valorizzi la salute e la sicurezza dei lavoratori	Dipendenti del Gruppo Mediobanca Fornitori del Gruppo Mediobanca	Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca Direttiva di Gruppo Comportamenti Vessatori, Bullismo e Molestie Codice Etico Codice di Condotta Politica di gestione delle risorse umane del Gruppo Mediobanca Direttiva di Gruppo di gestione dei processi di acquisto Procedura Gestione delle misure di salute e sicurezza Direttiva di Gruppo Gestione degli accessi fisici Modello di organizzazione, gestione e Controllo (ai sensi del decreto legislativo N. 231/01) Politica di Gruppo su Whistleblowing Autocertificazione rilasciata dal Fornitore (ex. D.P.R. n. 445/2000)

20. https://www.mediobanca.com/it/dichiarazione-di-accessibilita.html

PRINCIPIO DI DIRITTI UMANI	TEMATICA	RIGHTHOLDER COINVOLTI	PRESIDI DI MITIGAZIONE
Protezione dell'ambiente	Finanziamento di attività dannose per l'ambiente Impatti negativi dell'operatività bancaria sulle risorse naturali e sull'ecosistema	Comunità locali	Politica di Gruppo sulla Sostenibilità Politica ESG di Gruppo Modello di organizzazione, gestione e Controllo (ai sensi del decreto legislativo N. 231/01) Politica di Gruppo su Whistleblowing
Eliminazione del lavoro forzato e minorile nella supply chain e nei rapporti con i partner commerciali	Partnership commerciali con aziende che sfruttano il lavoro forzato o minorile Mancanza di controlli adeguati per monitorare i fornitori	Fornitori del Gruppo Mediobanca Partner commerciali	Codice Etico Codice di Condotta Direttiva di Gruppo di gestione dei processi di acquisto Autocertificazione rilasciata dal Fornitore (ex. D.P.R. n. 445/2000)
Remunerazione adeguata, rispetto della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità anche salariale	Stipendi non adeguati a garantire un tenore di vita dignitoso Assunzioni, promozioni basati su criteri discriminatori Clima aziendale non accogliente per le diversità Disuguaglianza salariale tra lavoratori con pari responsabilità e qualifiche	Dipendenti del Gruppo Mediobanca Fornitori del Gruppo Mediobanca	Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Mediobanca Politica di gestione delle risorse umane del Gruppo Mediobanca Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca Codice Etico Codice di Condotta Direttiva di Gruppo Comportamenti Vessatori, Bullismo e Molestie Autocertificazione rilasciata dal Fornitore (ex. D.P.R. n. 445/2000)
Protezione e rispetto delle comunità locali e salvaguardia del patrimonio culturale	Mancanza di coinvolgimento delle comunità locali nei processi decisionali Violazione della libertà di opinione e dissenso Finanziamento di attività dannose per il patrimonio culturale Investimenti in progetti che danneggiano o distruggono siti archeologici o beni culturali	Comunità locali Clienti retail	Codice Etico e Codice di Condotta (con riferimento ai clienti retail) Politica di Gruppo sulla Sostenibilità Politica ESG di Gruppo Modello di organizzazione, gestione e Controllo (ai sensi del decreto legislativo N. 231/01) Politica di Gruppo su Whistleblowing

PRINCIPIO DI DIRITTI UMANI	TEMATICA	RIGHTHOLDER COINVOLTI	PRESIDI DI MITIGAZIONE
Corruzione, riciclaggio e finanziamento del terrorismo	Pratiche di corruzione o favoritismi nei rapporti commerciali Riciclaggio e finanziamento al terrorismo	Dipendenti del Gruppo Mediobanca Fornitori del Gruppo Mediobanca Clienti del Gruppo Mediobanca	Codice Etico Codice di Condotta Direttiva di Gruppo per il contrasto alla corruzione Politica di gestione del rischio riciclaggio e finanziamento del terrorismo del Gruppo Mediobanca Modello di organizzazione, gestione e Controllo (ai sensi del decreto legislativo N. 231/01) Politica di Gruppo su Whistleblowing Politica di Gruppo sulla Sostenibilità Politica ESG di Gruppo
Tutela della privacy, inclusa la violazione di dati personali e la mancanza di trasparenza	Violazione dei dati personali e mancata protezione degli stessi Assenza di informazioni sul trattamento dei dati personali in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, con un linguaggio semplice e chiaro	Dipendenti del Gruppo Mediobanca Candidati con cui viene in contatto il Gruppo Mediobanca Fornitori del Gruppo Mediobanca (persone fisiche e ditte individuali) Clienti o potenziali clienti del Gruppo Mediobanca (persone fisiche)	Politica in materia di protezione dei dati personali Codice Etico Codice di Condotta Principali informative sul trattamento dei dati personali (Clienti, Clienti Potenziali, Fornitori, Dipendenti) Modello di organizzazione, gestione e Controllo (ai sensi del decreto legislativo N. 231/01) - Delitti informatici e trattamento illecito di dati Politica di Gruppo su Whistleblowing Manuale d'ambito per la gestione del registro dei trattamenti Manuale d'ambito in materia di analisi del rischio e data protection impact assessment (DPIA) Manuale d'ambito in materia di conservazione dei dati personali Manuale di Gruppo sui Principi di Privacy by Design e by Default Direttiva di Gruppo - Violazione dei dati personali (Data Breach) Procedura Operativa in materia di diritti degli interessati in ambito privacy

PRINCIPIO DI DIRITTI UMANI	TEMATICA	RIGHTHOLDER COINVOLTI	PRESIDI DI MITIGAZIONE
			Procedura Operativa in materia di Analisi dei rischi e DPIA in ambito privacy Procedura Operativa in materia di Gestione profili privacy relativi ai fornitori Procedura Operativa in materia di consensi in ambito privacy Direttiva in materia di Gestione della tracciabilità delle operazioni bancarie Procedura Operativa in materia di Registro dei trattamenti in ambito privacy Procedura Operativa in materia di Gestione della cancellazione dei dati personali
Trasparenza e non discriminazione nella comunicazione	Pubblicità ingannevole o informazioni non chiare sui prodotti e servizi bancari Messaggi pubblicitari e comunicazioni che discriminano determinate categorie di persone	Comunità locali Clienti e potenziali clienti del Gruppo Mediobanca	Codice di Condotta Codice Etico Politica di Gruppo sulla Trasparenza nei rapporti con la clientela Direttiva sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari Direttiva comunicazioni pubblicitarie o promozionali Direttiva di Gruppo in materia di rapporti con i media, speaking policy, brand communication e canali social
Non discriminazione nell'accesso al credito	Rifiuto di concedere prestiti a determinate categorie di persone Offerta di prestiti a condizioni meno favorevoli a determinate categorie di persone	Comunità locali Clienti in portafoglio retail	Codice di Condotta Codice Etico Politica di Gruppo sulla Sostenibilità

MEDIOBANCA

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