

	COMISIÓN ÉTICA	Número de publicación 000099
	Fecha de Publicación 29 de julio 2022	Número de versión 06

Grupo Mediolanum en España

CÓDIGO ÉTICO



CÓDIGO ÉTICO

1.	FINALIDAD Y DESTINATARIOS.....	4
2.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	5
2.1.	NUESTRA VISIÓN.....	5
2.2.	NUESTRA MISIÓN	5
2.3.	NUESTROS VALORES	5
2.4.	NUESTROS PRINCIPIOS	6
3.	REGLAS DE CONDUCTA	7
3.1.	LA RELACIÓN CON EL MERCADO Y LA COMUNIDAD FINANCIERA.....	7
3.2.	LA RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES Y LAS INSTITUCIONES	7
3.3.	RELACIONES CON LOS CLIENTES	8
3.4.	LA RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y LOS PROFESIONALES EXTERNOS.....	8
3.5.	LA RELACIÓN CON LOS OTROS OPERADORES DEL MERCADO.....	9
3.5.1.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	9
3.6.	LA RELACIÓN CON PERSONAL CONTRATADO Y COLABORADORES	10
3.7.	LA RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	12
3.8.	LA RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE.....	12
3.8.1.	SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL LUGAR DE TRABAJO.....	13
3.8.2.	INSTRUMENTOS INFORMÁTICOS Y TELEMÁTICOS	13
3.9.	EL SISTEMA DE GOBIERNO.....	14
3.9.1.	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	15
3.9.2.	SISTEMA CONTABLE Y ADMINISTRATIVO	15
3.9.3.	INFORMACIÓN PRIVILEGIADA.....	16
3.9.4.	CONFLICTOS DE INTERÉS	17
3.9.5.	PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS DATOS	18
4.	ACTUACIÓN E INCUMPLIMIENTO.....	19
4.1.	RESPONSABILIDAD	19
4.2.	DIFUSIÓN.....	19
4.3.	CANAL DE DENUNCIAS	19
4.4.	SANCIONES	20
4.5.	INFORMES Y CUMPLIMIENTO.....	20

El empeño de Mediolanum para una ética de empresa



Ennio Doris

Fundador de Banca Mediolanum

“A veces se piensa que el éxito de una empresa depende sólo de estrategias correctas, de posiciones fuertes en el

mercado, y de una fuerte apuesta por las tecnologías.

Son decisiones que se enraízan en el ADN de una empresa y a veces, a largo plazo, no son suficientes para garantizar la perdurabilidad de las organizaciones.

Mediolanum, en cambio, apoya sus fundamentos aún en mayor medida en otros elevados valores: se puede tener éxito siendo útiles a las personas.

El crecimiento de la calidad de vida, el ser humano como fundamento de nuestra organización empresarial, el respeto de las reglas, la comparación con todos los competidores, y la salvaguarda del medio ambiente son temas en los que desde siempre estamos a la vanguardia del compromiso.

Este documento nace de la involucración de la alta dirección, el primer nivel de la empresa al que se pide una total observancia de los principios y de los comportamientos enunciados, y a quienes pido un esfuerzo significativo de amplia divulgación a todos los colaboradores”.

1. FINALIDAD Y DESTINATARIOS

Desde principios del año 2000 las empresas han adquirido una mayor conciencia de sus responsabilidades: además de las tradicionales respuestas de naturaleza económica se deben tener en cuenta una serie de otros actores que ven en la acción de la iniciativa empresarial la creación de múltiples y diversas expectativas.

También las instituciones internacionales han formalizado esta nueva conciencia: en el Libro Verde de la Comisión Europea de 2001, la responsabilidad social se define como: "La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

Este Código Ético toma como referencia el Código Ético aprobado por el Consejo de Administración de Banca Mediolanum el 24 de marzo de 2021. Por otra parte este Código Ético ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Banco Mediolanum, por los Consejos de Administración de Mediolanum Gestión SGIC y Mediolanum Pensiones SGFP y por el Representante Legal de Mediolanum International Life Limited, Sucursal en España.

El Código Ético, ilustrado en las páginas sucesivas, pretende dar respuestas concretas por parte de la Entidad a los propios grupos de interés (*stakeholder*): colaboradores, proveedores, clientes, *partner*, comunidades e instituciones locales, indicando en sus relaciones y para los diversos acuerdos, compromisos específicos en términos de valores, principios y reglas de conducta. En una relación de reciprocidad se requiere que dichos *stakeholder* se comprometan a respetar los mismos valores enunciados en el Código Ético.

Los Valores de referencia expresados en el Código Ético se basan en los Principios que inspiran nuestra forma de ser una comunidad de personas para personas y en las Reglas de Conducta, es decir en compromisos puntuales en los cuales todos deben comprometerse contribuyendo a construir una cultura personal y de empresa coherente con nuestros valores.

El Código representa un signo de continuidad, porque agrupa temas indicados en la normativa empresarial interna emitida por las diversas funciones empresariales.

Este Código Ético se aplica a todas las Entidades del GRUPO MEDIOLANUM EN ESPAÑA, en adelante también "la Entidad", está formado por Banco Mediolanum, S.A., Mediolanum Gestión, SGIC, S.A., Mediolanum Pensiones, SGFP, S.A. y Mediolanum International Life, D.A.C., S.E.

Asimismo, a los efectos de este Código, el GRUPO MEDIOLANUM lo constituyen el conjunto de Sociedades encabezadas por la Sociedad Matriz "Banca Mediolanum, S.p.A."

Los Destinatarios del Código Ético son los miembros del Consejo de Administración, los Directivos, los empleados, los colaboradores (entre los que se incluyen los agentes representantes miembros de la Red de Venta), los proveedores, en lo que sea de su competencia, y de todos los que operan en el interés del Grupo.

El diálogo con todos los interlocutores y el balance de los resultados, permiten instaurar un proceso de mejora constante de la acción empresarial y de su propio rol entendido dentro de una visión más amplia como se ha comentado. Las propuestas de mejora o el estímulo a dar respuestas a nuevos interlocutores y a nuevas exigencias no expresadas constituyen la ocasión para mantener vivos los valores fundamentales en la actividad profesional cotidiana en la que participan todos los destinatarios del Código Ético.

2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

2.1. NUESTRA VISIÓN

Creemos en un mundo cada día mejor para las personas y para el planeta. Y en unas relaciones humanas sinceras basadas en la libertad. Creemos que, gracias a nuestra experiencia y a nuestra visión positiva del mundo y de la vida, podemos marcar la diferencia.

2.2. NUESTRA MISIÓN

Queremos construir relaciones personales duraderas, basadas en un profundo conocimiento mutuo, en la lealtad y en la transparencia. Y ofrecer un asesoramiento personalizado con soluciones que den respuesta a los distintos momentos de la vida de las personas. Queremos actuar de forma innovadora y sostenible por el bienestar de las personas, de las familias y de la sociedad.

Banking for Freedom

2.3. NUESTROS VALORES

LIBERTAD

“No hay valor más importante que la libertad.”

Y, por eso, quisimos cambiar la idea de lo que era un banco. Para dar a las personas la libertad de soñar y poder alcanzar sus metas, para que se sintieran únicas, acompañadas y seguras a lo largo del camino.

RELACIONES

“Las personas son el centro”

En Mediolanum entendemos las relaciones como un camino compartido donde todos crecemos conjuntamente. Por eso, queremos construir relaciones duraderas y basadas en la confianza, para así poder entender las necesidades y aspiraciones de cada persona y ayudarla a mejorar su vida.

No queremos ser solo un banco.

Queremos formar parte de la vida de las personas

RESPONSABILIDAD

Somos un banco de personas para personas.

Y somos conscientes de nuestro rol en la sociedad. Por eso actuamos éticamente y con transparencia, incluso tomando decisiones a contracorriente. Apostamos por la solidaridad y por los proyectos de educación y desarrollo con alto impacto social.

INNOVACIÓN SOSTENIBLE

Creemos en la innovación como la fórmula para mejorar constantemente.

Y, desde nuestros orígenes, nos hemos anticipado a las necesidades de las personas desarrollando soluciones innovadoras que les den respuesta y, al mismo tiempo, que promuevan comportamientos sostenibles para el bien de la sociedad.

Porque solo con una innovación sostenible podemos asegurar un futuro mejor.

VISIÓN POSITIVA

La visión positiva es hacer posible aquello que parece imposible.

Es nuestra forma de entender la vida y los negocios. Y es el resultado de las experiencias y conocimientos adquiridos durante todos estos años, y de la certeza y seguridad que estos nos dan. Es querer ver siempre el lado bueno de las cosas y contagiar esta actitud a las personas.

Es ser capaces de aprovechar las oportunidades que nadie más ve.

2.4. NUESTROS PRINCIPIOS

- **La persona en el centro**

Mediolanum ayuda a las personas a definir y satisfacer sus necesidades; Mediolanum establece una estrecha relación con la persona y abraza un nuevo concepto de economía al servicio del ser humano; Mediolanum utiliza la tecnología para potenciar el valor de las relaciones humanas; Mediolanum basa su éxito en la creación de valor para las personas.
- **Inclusión**

En las decisiones que afectan a las relaciones con sus grupos de interés (la elección de los clientes a los que atender, la gestión las personas o la organización del trabajo, la selección y gestión de proveedores, las relaciones con los accionistas, las relaciones con las comunidades...)

Mediolanum evita cualquier discriminación basada en la edad, sexo, orientación sexual, estado de salud, raza, nacionalidad, ideología o creencias religiosas de sus interlocutores.
- **Honestidad**

Como parte de su actividad profesional, los empleados y profesionales del Grupo Mediolanum están obligados a cumplir diligentemente con las leyes vigentes, el Código Ético y la normativa interna. En ningún caso la búsqueda del interés del Grupo puede justificar una conducta deshonesta.
- **Transparencia**

En la relación con todos sus grupos de interés y en la comunicación de sus actividades, Mediolanum asegura una información veraz, clara y completa. Asimismo, todos aquellos que contribuyen al cumplimiento de la misión del Grupo se les exige que adopten comportamientos inspirados en la transparencia, en el cumplimiento de las obligaciones de confidencialidad exigidas por las leyes y en las normas de gestión empresarial.
- **Confidencialidad**

Mediolanum asegura la confidencialidad de la información en su poder y se abstiene de recabar datos confidenciales, salvo autorización expresa y dentro del total cumplimiento de la normativa legal vigente.
- **Valor de las personas**

Los empleados y colaboradores del Grupo Mediolanum son un elemento esencial e indispensable para el éxito de la empresa. Por ello, Mediolanum protege y promueve el valor de las personas para mejorar y aumentar los activos y la competitividad de las habilidades que posee cada uno de sus profesionales. En este sentido, Mediolanum se compromete a estimular las capacidades, potencialidades e intereses personales de sus colaboradores para que estos puedan desarrollarse en el marco de la consecución de los objetivos corporativos.
- **Integridad y dignidad de la persona**

El Grupo Mediolanum garantiza la integridad física y moral de sus colaboradores, condiciones de trabajo que respeten la dignidad de la persona y entornos de trabajo seguros y saludables. A los colaboradores del Grupo se les ofrece la igualdad de oportunidades laborales basadas en las competencias y el desempeño profesional, sin discriminación alguna, con pleno respeto de los derechos de la persona.
- **Calidad de los servicios y productos**

Es la calidad absoluta y sostenible la que guía la actividad del Grupo Mediolanum, gracias a sus actividades de investigación, desarrollo y comercialización. En su consecución, con el objetivo principal de satisfacer a sus clientes y, si es necesario, de protegerlos, Mediolanum escuchará las peticiones que puedan promover una mejora en la calidad de sus productos y servicios.
- **Responsabilidad versus la sociedad**

El Grupo Mediolanum desarrolla su actividad manteniendo constantemente como guía la triple sostenibilidad - económica, social y medioambiental-. Siempre lo ha hecho, con un programa articulado de responsabilidad social empresarial en apoyo a iniciativas culturales y sociales, no solo respetando sino también a favor de las comunidades locales en las que opera.
- **Protección del medio ambiente**

El medio ambiente es un bien colectivo primordial que Mediolanum se compromete a respetar y salvaguardar, en consideración a los derechos de las generaciones futuras. En el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de sus iniciativas económicas, el Grupo Mediolanum mantiene siempre entre sus objetivos la mejora del impacto ambiental, la prevención de riesgos para las comunidades y para el ecosistema, no sólo en el cumplimiento de la legislación vigente, sino teniendo en cuenta el desarrollo de investigaciones y mejores prácticas en esta área.

3. REGLAS DE CONDUCTA

3.1. LA RELACIÓN CON EL MERCADO Y LA COMUNIDAD FINANCIERA

La Entidad mantiene un diálogo constante con el mercado y con la comunidad financiera.

Las reglas adoptadas, destinadas a equilibrar las expectativas de varios interlocutores, garantizan:

- la verificación constante de la competencia y el compromiso de la dirección;
- una continua actividad informativa que favorezca la difusión de las decisiones tomadas;
- la mejor comprensión del rendimiento alcanzado llevadas a cabo y de los objetivos cumplidos;
- la fiabilidad de los datos en que se basan las decisiones de la comunidad financiera.

La actividad de comunicación se pone en manos de estructuras específicas, encargadas de gestionar las relaciones con el mercado de referencia y las autoridades reglamentarias, y con la comunidad financiera en general.

Dado que el sistema de participación en las decisiones por parte de la comunidad financiera se basa en la conciencia e integridad de la actuación de la actividad empresarial y directiva, el sistema de informaciones y comunicaciones se implementa con criterios de fiabilidad, oportunidad, transparencia e integridad.

La Entidad plasma las principales reglas de corporate governance adoptadas en los correspondientes procedimientos y documentos empresariales (p. ej. Informes sobre la Estructura Organizativa, Proyecto de Gobierno Societario, etc...). Además incluye en los procedimientos mencionados el cumplimiento de específicas indicaciones de las Autoridades de Supervisión, así como aquellas transmitidas por el Grupo Mediolanum mediante Disposiciones de Grupo.

La *Dichiarazione non Finanziaria* del Grupo Mediolanum resume los proyectos y las iniciativas más importantes logradas en materia de sostenibilidad y responsabilidad social, integrándose -para mayor información financiera y económica- con los Estados Financieros Consolidados del Grupo, explicando la vinculación entre los valores del Grupo, las estrategias corporativas que caracterizan los distintos ejercicios de gestión y las relaciones con todos los grupos de interés (Stakeholders).

Adicionalmente, Banco Mediolanum España elabora sus propios estados de información no financiera, que son parte integrante del Informe de Gestión incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas. Esta Declaración Complementaria añade los indicadores requeridos por la normativa española no incluidos en la *Dichiarazione non Finanziaria* y e objeto de revisión por un auditor externo.

3.2. LA RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES Y LAS INSTITUCIONES

La Entidad coopera con las Autoridades Públicas y los Órganos de Supervisión y Control facilitando el que se cumplan las específicas funciones de utilidad pública que tienen atribuidas.

Las funciones empresariales competentes, de acuerdo con los procedimientos empresariales, encargadas de mantener relaciones con las Autoridades y las Instituciones, así como todo el personal contratado y los colaboradores de la Entidad que puedan estar involucrados, están obligados a implementar comportamientos y acciones destinadas a garantizar los requisitos de corrección y transparencia.

A cada uno se le pide que preste la máxima colaboración con tales Autoridades proporcionando oportunamente y de modo completo las informaciones, los documentos y los datos requeridos.

No se admiten comportamientos que en algún modo puedan comprometer la integridad o la reputación de ambas partes; asimismo todos los destinatarios del Código no deben poner en práctica comportamientos contrarios a la ley y que puedan configurar el incumplimiento de los principios del presente Código.

Está prohibido hacer, inducir o favorecer declaraciones falsas a las Autoridades Públicas y a los Órganos de Supervisión.

3.3. RELACIONES CON LOS CLIENTES

Cumplir los objetivos estratégicos depende de la organización de los procesos de negocio de cara a la clientela a la cual se dirige.

Una relación duradera a lo largo del tiempo con la clientela se construye con la identificación de las necesidades y la satisfacción a través de productos y servicios que responden a las expectativas, el cuidado de las relaciones con la innovación y la mejora continua de la oferta.

La satisfacción de la clientela se debe basar en la calidad de los productos y de los servicios ofrecidos; dialogar y escuchar al cliente son la base para establecer relaciones basadas en la confianza y en el conocimiento recíproco.

La búsqueda del interés de la clientela requiere un preciso conocimiento de cada cliente y la identificación del perfil de riesgo del inversor. Tales informaciones son necesarias para evaluar que sean adecuadas y apropiadas las operaciones realizadas por el cliente, como protección de su patrimonio.

Se pondrá especial cuidado en ofrecer a los clientes únicamente productos o servicios que se adecuen a sus características y necesidades, y en que la contratación de los mismos se haga una vez que el cliente conozca y entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes; la transparencia de cara a los clientes se basa en acciones concretas: facilitar la comprensión de las características de los productos y de la documentación, claridad en la eliminación de las dudas así como comunicaciones claras, oportunas y completas a través de todos los canales informativos, que constituyen el colofón fundamental del principio de transparencia;

Cualquier incidencia o reclamación requiere la búsqueda de una rápida solución con el objetivo de llegar a una equitativa protección y satisfacción de los intereses de las personas involucradas;

El compromiso de la Entidad para combatir los fenómenos de blanqueo de capitales derivados de actividades ilícitas y la financiación del terrorismo requiere la atención de todos; el fin perseguido consiste en proteger el sistema financiero y el sistema de pagos de aquellos tipos de infiltraciones que podrían comprometer la confianza, que en dicho sistema están poniendo los operadores del sector. Aunque existen específicas Políticas y Procedimientos que reglamentan la organización del sistema empresarial, específicos análisis y instrumentos informáticos adoptados así como las actividades formativas para prevenir los fenómenos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, se hace una fuerte referencia a la obligación de cumplir con las disposiciones previstas en el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo y de forma especial en lo referente a las normas de "Diligencia Debida y Conocimiento del Cliente" establecidas .

Los destinatarios del presente Código deben vigilar, tanto su clientela actual como aquella de nueva adquisición, en lo relativo a cada comportamiento, señal o índice, que haga presumir el incumplimiento de la legislación (o también de la normativa interna) en materia de prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, procediendo a la comunicación de las operaciones, situaciones o indicios mediante los canales de comunicación previstos en el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.

3.4. LA RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y LOS PROFESIONALES EXTERNOS

El establecimiento de una relación de colaboración estable y transparente con los proveedores plantea las condiciones mejores para aprovechar eficazmente los recursos y las competencias de cada uno, mejorando a lo largo del tiempo también la estabilidad y la competitividad de la Entidad.

La elección de los proveedores y colaboradores, en un mercado caracterizado por la competencia y concurrencia, debe basarse en evaluaciones objetivas, medibles y cualitativas, destinadas a cuantificar correctamente la conformidad de la oferta con las efectivas exigencias empresariales.

Tales premisas son válidas con independencia de las dimensiones de la compra.

La Entidad adopta una seria política de selección de sus proveedores y colaboradores, consciente de que la excelencia debe buscarse en todo el proceso de creación del valor, incluso más allá de las pautas empresariales internas.

La búsqueda de la profesionalidad debe ser formalizada, medible y controlada; cuando sea necesario, la valoración de los criterios de elección y la transparencia de la relación proporcionan una válida ayuda en la definición de otros aspectos fundamentales de los acuerdos con los partner externos (p. ej. estudio del precio justo, condiciones respecto a la asistencia y oportunidad de las intervenciones, etc.).

Se deben evitar y aclarar, en su caso, posibles situaciones de conflicto de interés, para que estas no supongan ninguna disparidad de tratamiento ni situaciones de falta de equidad en la gestión de los proveedores.

Los asesoramientos profesionales requieren una atenta evaluación sobre las competencias buscadas y sobre la amplitud de los servicios solicitados y se deberán formalizar las responsabilidades y los compromisos destinados a que se respeten la legalidad y la reputación de la Entidad.

El poseer los requisitos requeridos es condición suficiente para garantizar la igualdad de oportunidades a posibles proveedores nuevos a los cuales garantizar una justa competición entre aquellos que deseen entrar a formar partnership con la Entidad; naturalmente la igualdad de condiciones (p. ej. plazos de pago y de entrega, responsabilidad posventa, etc.) se aplican a quienes proporcionan productos y servicios homogéneos.

El compartir los valores empresariales se exige siempre a los propios proveedores y colaboradores: elementos imprescindibles (también incorporados a cláusulas contractuales) son la adhesión al Sistema de Valores y a las Reglas de Conducta incluidos en el presente Código. El infringir el Código Ético dará como resultado la interrupción de las relaciones y la evaluación de medidas de protección en favor de la Entidad.

3.5. LA RELACIÓN CON LOS OTROS OPERADORES DEL MERCADO

La competencia correcta y leal constituye un elemento fundamental para el desarrollo de cada sistema económico con positivas repercusiones también en el tejido social.

La Entidad promueve un sistema de empresa libre y orientado a la competitividad: el éxito empresarial debe producirse en un contexto donde todos están en condiciones de poder disponer de las mismas oportunidades y están sometidos sin diferencia a los mismos mecanismos de regulación.

Los comportamientos de todos los destinatarios del Código, en el momento en que se relacionan con los otros operadores del mercado, deben estar basados en el respeto de la legislación que regula la competencia y la protección del consumidor. Está prohibido:

- poner en práctica iniciativas o acciones destinadas a restringir o distorsionar la competencia o los derechos de los consumidores;
- hacer declaraciones falsas o engañosas sobre los competidores;
- imponer, en general, condiciones de exclusividad a contrapartes que impidan la posibilidad de trabajar con otros operadores;
- en el curso de las negociaciones, hacer referencia a posibles productos y servicios de competidores sin que la información sea debidamente completa, precisa y respetando a los otros operadores del mercado;
- participar en asociaciones de sector para finalidades diversas de tratar problemáticas de tipo técnico, jurídico y profesional (p. ej. buscar acuerdos o cárteles que puedan constituir abusos de posición dominante; adquirir informaciones del mercado o sobre la competencia de manera impropia).

3.5.1. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La legalidad es la condición esencial de un contexto institucional que se fija como objetivo garantizar el desarrollo social y económico de una comunidad organizada de personas todavía más para los operadores financieros y de crédito que cuentan entre sus funciones "históricas" la captación del ahorro, la asignación del crédito, la distribución del riesgo y la creación de instrumentos para el intercambio de bienes o servicios.

En dicho contexto la Entidad participa activamente en la lucha contra cualquier forma de corrupción, tanto pública como privada, tal como hace referencia la legislación que, para algunas previsiones, aplica la Convención de la Organización de las Naciones Unidas contra la corrupción, la Convención Penal sobre la Corrupción de Estrasburgo y las Directrices OCDE.

Naturalmente la Entidad prohíbe cualquier intento de corrupción, inducción a dar o prometer beneficios así como la aceptación de cualquier beneficio que esté destinado a omitir los deberes de la propia función o a incumplir las obligaciones de fidelidad.

Las relaciones comerciales y de negocios en general deben tener en cuenta que efectuar gastos de representación, hacer donaciones o liberalidades, pagar patrocinios y organizar conferencias o bien otros eventos nunca puedan resultar impropias o exceder las normales prácticas comerciales o las relaciones de cortesía.

Igualmente está prohibido recibir o aceptar regalos, formas de hospitalidad, o cualquier bien o beneficio que constituya una infracción de dichos usos comerciales habituales y que puedan configurarse como solicitudes de infracción de los propios deberes o de lealtad o cualquier intento de influir en las propias decisiones.

En caso de duda, se invita a los destinatarios del presente Código Ético a que se atengan escrupulosamente a los procedimientos internos e informen a sus responsables directos.

En las relaciones, tanto institucionales como comerciales, con organismos públicos nacionales o comunitarios, así como con funcionarios públicos, no está permitido aceptar o dar bienes o regalos o cualquier tipo de beneficio a no ser que formen parte de las comunes actividades de promoción o de cortesía mencionadas anteriormente y siempre y cuando se respeten los procedimientos empresariales que regulan las actividades examinadas y no se interpreten como un intento de obtener contrapartidas indebidas.

Forman parte de los casos prohibidos y descritos en los párrafos anteriores todas las formas, aunque no estén expresamente indicadas o efectuadas con la intervención de terceros, dirigidas a vulnerar la independencia de juicio y la normal actividad prevista para los deberes propios y ajenos y las obligaciones de fidelidad esperadas para el encargo asumido.

En ningún caso se pueden incumplir las normas y las conductas previstas por las correspondientes legislaciones en materia de lucha contra la corrupción pública y privada, ni las indicaciones previstas en los códigos éticos, procedimientos, reglamentos adoptados con referencia a las partes y de los que se tenga conocimiento.

3.6. LA RELACIÓN CON PERSONAL CONTRATADO Y COLABORADORES

Entre los puntos fundamentales e insustituibles de la competitividad de la Entidad conviene recordar el compromiso de hacer que resalten las mejores competencias profesionales de las personas, la participación activa de los recursos en los procesos en los que se ven involucrados y facilitar un sistema de comunicaciones internas que favorezca la cultura de “escuchar” y la circulación de las informaciones.

La búsqueda de recursos humanos orientados a la excelencia en la profesionalidad, en la flexibilidad y con elevada motivación, se realiza con la plena adhesión a los principios del respeto y de la igualdad.

La involucración y la participación fundamental y activa del factor humano en los procesos empresariales, constituyen objetivos fundamentales de los instrumentos de gestión y desarrollo del comportamiento organizativo; la creación del valor y la competitividad son concebidas por la Entidad en base al respeto y la igualdad.

Todo el personal contratado y los colaboradores se encuentran en un ambiente de trabajo donde no se permite la discriminación por motivos personales o de orientaciones ideológicas; además se adoptan las oportunas estrategias para detectar posibles comportamientos vejatorios y tanto todo el personal contratado como los colaboradores deben ser parte activa en la creación de un clima inspirado en los valores anteriormente mencionados.

La Entidad no tolera ninguna forma de abuso entendido como conducta discriminatoria perjudicial al sentimiento personal de la dignidad humana y garantiza todo tipo de protección, en caso se produzca un incumplimiento de la misma.

La acción empresarial aspira al desarrollo de las competencias: La Entidad ofrece a su personal y colaboradores oportunidades de mejora de la propia profesionalidad.

Las acciones concretas consisten en:

- programas de formación ya desde los primeros momentos de incorporación en la empresa;
- iniciativas destinadas a acompañar a las personas en el propio crecimiento partiendo de los momentos de asunción de nuevas responsabilidades o en presencia de importantes cambios organizativos;
- desarrollo de las competencias cognitivas, emocionales y de gestión de los recursos.
- El esfuerzo está destinado, asimismo, a favorecer
- el compartir los valores del Grupo Mediolanum;
- la promoción de comportamientos coherentes con la estrategia de empresa;
- la gestión proactiva de la evolución de las funciones y de las competencias requeridas cada vez más por los contextos competitivos actuales.

Cada sujeto encargado de funciones de responsabilidad directiva o empresarial debe expresar el rol de coach frente a su propio personal y colaboradores.

La Entidad ha definido sistemas de evaluación basados en la medición el nivel de evaluación de la performance organizativa utilizando indicadores de referencia comunicados y consensuados, teniendo también en cuenta que los resultados pueden ser fruto tanto del empeño individual como del trabajo de equipo.

Los sistemas de reconocimiento y recompensa están basados en factores como:

- conocimiento;
- competencias;
- performance conseguidas;
- potencial.

La promoción de un clima inspirado en colaboración y cooperación, con el convencimiento de que los resultados más duraderos se obtienen con el trabajo de equipo, estriba en la certeza de que la confianza depositada en el capital humano representa la inversión más importante a largo plazo.

La creación de valor con una visión de futuro del factor humano requiere un adecuado sistema de comunicación interna que representa una condición necesaria de modo que las personas se sientan involucradas en la estrategia y en sus objetivos operativos; por último, la capacidad de “escuchar” se centra también en premiar las propuestas de mejora e innovación que, a menudo, se convierten en factores de éxito y de mejora.

En un contexto donde la Entidad reconoce la importancia clave de los Recursos Humanos y promueve la contribución profesional de las personas que operan en un clima inspirado en la lealtad y la recíproca confianza, se recuerda a los Destinatarios del Código su deber de cumplir en el ejercicio de sus funciones o en el cargo con diligencia, obligándose a no utilizar con fines personales informaciones o, en su caso, bienes o equipos de los que disponen, ni tampoco para un uso impropio de posibles bienes personales que estén permitidos incorporar al ambiente de trabajo, así como abstenerse de conductas que dañen la reputación corporativa. El personal contratado y los colaboradores que aceptan, cubren o presentan su candidatura para ocupar cargos públicos o políticos, que puedan repercutir en la actividad laboral o comercial, o derivar en posibles conflictos de interés, están obligados a notificar el hecho a la Entidad. En el respeto de las normas legales se acordarán las modalidades para la gestión de los empeños asumidos en cumplimiento de los compromisos de trabajo. En todo caso, en el desempeño de las actividades derivadas de la asunción de cargos públicos o políticos no se deben utilizar impropiamente los nombres de las Sociedades del Grupo Mediolanum.

3.7. LA RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

La Entidad, de acuerdo con los propios valores, pone a disposición de la comunidad parte del valor creado, fruto del trabajo de empresa. La atención prestada a las iniciativas de compromiso social así como el apoyo a la colectividad dirigido al desarrollo humano, son intervenciones concretas que alcanzan estos valores.

Las donaciones y las liberalidades se destinan a llevar a cabo iniciativas en favor de personas desfavorecidas, tanto por condiciones político-sociales como ambientales. Asimismo se pueden sostenerse iniciativas de promoción del territorio de tipo histórico, artístico, cultural y religioso.

Los procesos de gestión se llevan a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

- las decisiones se toman prescindiendo de la posible visibilidad o promoción de la imagen;
- todo el proceso está inspirado en criterios de transparencia, trazabilidad y documentación
- las iniciativas objeto de evaluación pueden tener ámbito nacional o internacional;
- en caso de que, para cumplir fines de relevancia social, la Entidad tome parte en iniciativas junto con otros partner o los importes se pongan a disposición de asociaciones, organismos sin ánimo de lucro o fundaciones, se efectúa una atenta evaluación de la actividad desarrollada por éstas, con el fin de que resulte eficaz y transparente el esfuerzo económico llevado a cabo.

3.8. LA RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

La protección del medio ambiente constituye un aspecto básico en la responsabilidad de empresa. La Entidad se compromete a adoptar, en los propios procesos empresariales, soluciones innovadoras que minimicen el consumo de recursos o prevean el uso de recursos con reducido impacto ambiental, manteniendo elevados estándares de eficiencia y seguridad.

Las iniciativas específicas están dirigidas a informar y concienciar a los empleados y colaboradores sobre el cumplimiento de la política de sostenibilidad ambiental de la Entidad, como por ejemplo las medidas adoptadas que persiguen el reciclaje de los materiales reutilizables.

Las acciones concretas que la Entidad ha puesto en práctica a lo largo del tiempo y que van destinadas a una política de sostenibilidad ambiental, exigen la adopción de comportamientos en línea con la estrategia corporativa destinada a la protección del medio ambiente:

- Se da preferencia a las iniciativas que aportan, a los procesos empresariales, innovaciones destinadas a reducir el consumo de recursos en beneficio tanto de la empresa como de los clientes;
- Debe prevalecer, en la elección de los proveedores, las empresas quienes basan su actividad en la sostenibilidad medio ambiental y social;
- Los proveedores encargados de la gestión de residuos que pueden tener un impacto negativo en el medio ambiente deben demostrar las habilidades y capacidades para su gestión y deben poseer todas las autorizaciones necesarias;
- Para la producción de energía utilizada para el funcionamiento de las actividades de “facility management” la Entidad se obliga a desarrollar y a adoptar acciones y estructuras dirigidas a la utilización de energías menos contaminantes, caracterizadas por emisiones limitadas y por elevada eficiencia; se aplica una estricta política de cumplimiento de las normas y de los mejores estándares de mercado sobre los procesos de autorización y de comunicación de dichas instalaciones;
- El seguimiento de los datos ambientales está incluido en el sistema de divulgación y transparencia en asuntos no financieros que va dirigido a la comunidad de stakeholders;
- El personal y los colaboradores están obligados a respetar las indicaciones referentes a la correcta eliminación de los residuos; en caso de dudas deben consultar a las estructuras empresariales competentes;
- La Entidad se compromete a estudiar las soluciones dirigidas mayormente a la responsabilidad medioambiental, garantizando la plena adopción de las normas nacionales e internacionales.

La Entidad, se compromete a garantizar unas condiciones de trabajo donde prevalezca un ambiente seguros y confortables. A tal fin deben difundir una cultura orientada:

- a la seguridad,
- a la conciencia de los posibles riesgos y a la prevención de los mismos,
- al respeto del medioambiente.

La Entidad pide que todos contribuyan a cumplir estos objetivos, evitando comportamientos que puedan causar daños a sí mismos, a otros o a las estructuras. Todos los destinatarios de este Código están obligados a cumplir la normativa en materia de seguridad y salud de los ambientes de trabajo o del respeto del ambiente.

3.8.1. SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL LUGAR DE TRABAJO

La Entidad es consciente de que la excelencia de los procesos empresariales y el crecimiento de las competencias profesionales son facilitadas por ambientes de trabajo orientados a favorecer seguridad y bienestar. Son numerosas las actuaciones destinadas a proponer el cuidado y la salud de la persona. En particular específicas estructuras empresariales se encargan de controlar los temas ligados a la aplicación y control de las normas sobre la seguridad de los lugares de trabajo (safety) así como las inherentes a la vigilancia, la gestión de las instalaciones anti- intrusión y el control de accesos (security).

Las actividades empresariales están caracterizadas por los siguientes principios:

- atención a la seguridad en todas sus formas, con el fin de proteger la salud del propio personal, colaboradores e invitados en las sedes del Grupo; las estrategias operativas de cada proceso de business están organizadas según las disposiciones legislativas y de la política empresarial en materia de seguridad y salud laboral;
- verificaciones periódicas de las prestaciones y de la eficiencia de los propios sistemas, con el fin de cumplir los objetivos prefijados en materia de seguridad, salud y respeto del ambiente y, cuando sea necesario, poner en práctica las oportunas acciones correctivas;
- adopción de medidas preventivas orientadas a eliminar los potenciales riesgos de lesiones y accidentes en el puesto de trabajo;
- desarrollo de iniciativas, adopción de medidas, redacción de procedimientos destinados a garantizar las condiciones laborales óptimas desde un punto de vista de la higiene, de la ergonomía de los puestos de trabajo, de la seguridad de las estructuras donde se desempeñan las actividades laborales, y de los sistemas utilizados;
- divulgación y comunicación de la cultura de la prevención y de la conciencia de los riesgos entre los trabajadores (p. ej. mediante adecuados cursos de formación, informaciones al personal y a los colaboradores, y a través de la intranet empresarial);
- prohibición de poner en práctica acciones que puedan comprometer en cualquier caso la seguridad y la salud en los lugares de trabajo en perjuicio de sí mismos o de terceros.

Con el fin de garantizar niveles adecuados de seguridad social, garantizando al mismo tiempo la continuidad de las actividades de la empresa y con el objetivo de permitir al trabajador lograr una buena conciliación entre el trabajo y la vida privada (la denominada conciliación laboral y personal), Grupo Mediolanum dispone de iniciativas relacionadas con el teletrabajo.

3.8.2. INSTRUMENTOS INFORMÁTICOS Y TELEMÁTICOS

La Entidad ha preparado medidas tendentes a garantizar elevados estándares de seguridad informática, como por ejemplo:

- las medidas que permiten el acceso sólo a usuarios autorizados, con un nivel de utilización limitado a los servicios previstos para el perfil específico de cada usuario;
- la corrección de los datos intercambiados (integridad);
- la protección de los sistemas de Información contra ataques e intrusiones;
- los controles sobre la Infraestructura de red;
- un adecuado proceso de gestión de los incidentes en tema de seguridad.

Estos importantes objetivos se consiguen no solamente a través de la adopción de medidas adoptadas en los diversos procesos empresariales, destinadas a proteger los activos y la integridad del patrimonio informático, sino también a través de una conciencia del rol activo que todos los Destinatarios del presente Código deben tener en el correcto uso de los recursos informáticos y telemáticos.

El uso de los Sistema de Información asignados debe realizarse conforme al respeto de las leyes y de las normas vigentes (en materia de seguridad informática, de protección de datos y de derecho de autor) así como en el cumplimiento del cuerpo normativo interno relacionado con la seguridad informática y gobierno de los sistemas de información.

A los usuarios destinatarios del presente Código les está prohibido:

- acceder a sistemas informáticos o telemáticos sin las debidas autorizaciones;
- transgredir los límites de acceso a los sistemas empresariales para los cuales han sido autorizados;
- utilizar los sistemas y las redes informáticas tanto empresariales como extra empresariales para violar sistemas informáticos ajenos;
- vulnerar las directivas incluidas en la Política de Seguridad informática.

Asimismo, quienes están involucrados, por distintos motivos, en los procesos de Change, Release Management e Incident Management, deben atenerse escrupulosamente a las políticas y a los procedimientos empresariales relacionados con tales actividades.

En ningún caso está permitido el uso de los sistemas informáticos o telemáticos para difundir, enviar o archivar, con fines ilícitos o no autorizadas, las informaciones y los materiales antes mencionados.

3.9. EL SISTEMA DE GOBIERNO

El complejo sistema de los objetivos empresariales así como la aplicación del presente Código pasan a través de un Sistema de Gobierno eficaz.

El gobierno de la empresa, la aplicación operativa de los objetivos estratégicos, la gestión de las prioridades, el seguimiento y la mitigación del riesgo se resumen en ese conjunto de instrumentos que definen las reglas de gestión de los procesos empresariales, en el pleno respeto de las leyes, de las normas y de las disposiciones de los Órganos de Supervisión.

La Entidad, desde el punto de vista de satisfacer las expectativas de todos sus stakeholder, dedica enormes recursos a:

- la constitución de adecuadas estructuras de control;
- la constante mejora de los procesos de identificación y medición del riesgo;
- la implementación de instrumentos dirigidos a medir y controlar el riesgo;
- el constante control del riesgo y de la eficacia de las medidas de contención;
- la formalización de las funciones, de los procedimientos y de la identificación de las responsabilidades clave en la governance de la empresa;
- la construcción de sistemas de información empresariales, encaminados a la fiabilidad y la integridad de las informaciones así como que estas informaciones sean completas y que soportan un sistema de toma de decisiones estructurado.

3.9.1. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno involucra a diversas funciones que operan, con roles específicos, en los diversos niveles en que se articula la llamada "pirámide de los controles": desde el punto de vista de una segregación de las funciones existen estructuras empresariales que efectúan controles tanto en el ámbito de los procesos operativos (controles de 1er nivel), como a un nivel superior (controles de 2º nivel). En el vértice de dicha jerarquía se coloca la Auditoría Interna que, respondiendo al órgano de gestión estratégica, controla todo el sistema de controles internos.

La Entidad, consciente de que es fundamental un espíritu de colaboración por parte del personal y de los colaboradores para crear una cultura orientada al control y al respeto sustancial de los controles de riesgo inherentes a los procesos empresariales, identifica no sólo sujetos específicos que desempeñan un papel clave en el Sistema de Control Interno, sino que también requiere que todos participen de modo activo y responsable para adaptar la propia actividad a los procedimientos, a las políticas, y a los reglamentos adoptados en materia de controles y verificaciones. Se requiere, por último, la máxima disponibilidad y espíritu de colaboración en el desarrollo de las actividades de revisión y verificación, tanto de las estructuras empresariales dirigidas al control (función de Auditoría Interna, Inspección Red de Ventas, Compliance (con las respectivas Unidades especializadas) y Gestión de Riesgos), como de los posibles sujetos externos (sociedades de auditoría, expertos externos, Autoridades de Supervisión y Autoridades Públicas). Periódicamente las iniciativas de formación obligatorias que la empresa ofrece al personal y a los colaboradores (p. ej. en materia de compliance, prevención de blanqueo de capitales, Protección de Datos, Código Ético y Normas de Conducta) constituyen la oportunidad para asimilar las normas y la normativa interna que se haya creado. Asimismo las estructuras responsables deben de ser contactadas siempre en caso de dudas de interpretación o preocupaciones respecto al posible impacto en la actividad operativa.

3.9.2. SISTEMA CONTABLE Y ADMINISTRATIVO

La gestión de la complejidad empresarial y el apoyo al sistema de toma de decisiones se produce también gracias a un eficaz sistema contable y de información societaria.

Para cumplir los objetivos de una correcta representación de las operaciones empresariales y de las informaciones periódicas de síntesis, se deben seguir las reglas y los métodos indicados por las prácticas y los principios contables de referencia, además de naturalmente cumplir con las disposiciones legales, y las relativas a obligaciones tributarias y de seguridad social.

Adoptamos por lo tanto procedimientos contables y sistemas de control destinados a:

- Asegurar la detección oportuna, correcta y completa de los hechos económicos;
- registrar los elementos contables en el pleno respeto de las normas legales y de los principios contables aplicables, de modo que se garantice la correcta presentación de los resultados patrimoniales y financieros de la Entidad.

Los registros contables se deben realizar según los principios de claridad, veracidad, exactitud y exhaustividad y deben permitir la redacción de un cuadro comprensible y fiel de la situación empresarial, respetando los principios contables de referencia.

Cada operación y transacción llevada a cabo debe quedar correctamente registrada. Cada una de las operaciones debe estar soportada por una documentación adecuada, a fin de poder efectuar controles, tanto internos como por parte de los auditores y de las autoridades competentes, que muestren las características y los motivos de la operación e identifiquen quién autorizó, efectuó, registró y comprobó dicha operación.

Se debe asegurar la oportuna incorporación al sistema de información empresarial de las transacciones adecuadamente documentadas. Igualmente se asegura la aplicación de los criterios de valoración, destinado a garantizar la salvaguarda patrimonial y la correcta presentación de los hechos económicos.

Se debe de garantizar el no realizar ningún acto de enajenación, transmisión, cesión u ocultación con la finalidad de eludir del cumplimiento de las responsabilidades de la Entidad frente a sus acreedores.

Se deben evitar todas aquellas prácticas que supongan la ilícita elusión del pago de tributos en perjuicio de la hacienda pública o la elusión de los pagos a la seguridad social.

Deberán implantarse métodos adecuados y apropiados de conservación de la documentación contable, a fin de garantizar la autenticidad y veracidad de cada documento.

Se debe prestar especial cuidado al envío de la documentación periódica a las autoridades de Supervisión y al mercado con el fin de satisfacer las diversas exigencias informativas y de rendición de cuentas.

Se prohíbe a todo el personal y colaboradores transgredir los principios de conducta mencionados anteriormente, incluso a incluso mediante conductas omisivas, que puedan, en alguna medida, propiciar informaciones incompletas, ficticias, no debidamente documentadas o no conformes con los procedimientos de autorización.

3.9.3. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

La normativa en tema de información privilegiada surge como una oposición a una gestión inadecuada, inoportuna e incompleta que pueda provocar asimetrías informativas a la comunidad financiera.

Los procedimientos de tratamiento y difusión de la Información Privilegiada constituyen una forma de protección del mercado y de los inversores garantizando una adecuada información sobre los hechos y los datos empresariales, impidiendo que algunos sujetos en posesión de dicha información hagan uso de ella antes de que se divulgue oportunamente para conseguir una ventaja indebida.

Son privilegiadas las informaciones que:

- no se hayan hecho públicas por parte de una sociedad;
- se caractericen por su precisión (es decir se refieran a circunstancias existentes o inminentes que sean tales como para repercutir en los precios de los Instrumentos Financieros inclusive los instrumentos emitidos por Banca Mediolanum y por otras Sociedades del Grupo);
- se refieran directa o indirectamente a la Entidad, a Banca Mediolanum o al resto de las Sociedades del Grupo Mediolanum.
- en caso de que se hicieran públicas, es razonable presumir que serían utilizadas por un inversor como uno de los elementos en los que basar sus decisiones de inversión.

Los destinatarios del Código garantizan la máxima confidencialidad en relación con la difusión de noticias o informaciones referentes al patrimonio informativo empresarial o inherente a su actividad, de que hayan tenido conocimiento en el ámbito de su función o de forma accidental, respetando las normas y los procedimientos internos previstos. Asimismo:

- el personal y los colaboradores están obligados a mantener la confidencialidad sobre las informaciones reservadas adquiridas a través de los clientes o aquellas de que hayan tenido conocimiento en el ámbito de su actividad;
- quienes entren en posesión de información privilegiada referentes (i) a la Entidad, Banca Mediolanum y a las otras Sociedades del Grupo, (ii) a los instrumentos financieros emitidos por éstos, (iii) a los clientes personas jurídicas o (iv) a los instrumentos financieros emitidos por éstas, están obligados a cumplir las normas en materia de abuso de mercado y sobre la gestión y divulgación de información privilegiada, materias reguladas también por procedimientos internos específicos;
- las informaciones que tengan las características de confidencialidad y reserva se pueden gestionar en el ámbito de las funciones de los departamentos de la Entidad:
 - sólo por razones estrictamente relacionadas con las funciones y procesos empresariales que desempeñan;
 - si tienen relación con la efectiva exigencia de administrarlas;
 - si se garantiza la debida diligencia para salvaguardar la confidencialidad.

- está prohibido el uso de la información reservada, privilegiada y confidencial recibida de los clientes, relacionada en cualquier modo con las Sociedades del Grupo Mediolanum y con los instrumentos financieros emitidos por éstas:
 - para actividades que puedan representar interés propio o de terceros;
 - para realizar operaciones personales o por cuenta de terceros, incluso sirviéndose de la colaboración de terceros;
 - para hacer que terceros realicen cualquier operación basada en dicha información.
- están prohibidas conductas de los destinatarios del Código que puedan, incluso aunque sólo potencialmente, causar consecuencias desfavorables para terceros inversores, derivadas del uso de información confidencial o encaminadas a falsificar el mecanismo habitual de determinación de los precios de los instrumentos financieros (market abuse).
- Los destinatarios del Código que por sus funciones reciban, transmitan o ejecuten órdenes referidas a valores o instrumentos financieros prestarán especial atención a los posibles indicios de operaciones sospechosas de abuso de mercado y, en caso de detectar algún indicio, informarán inmediatamente al departamento o estructura organizativa responsable de la Comunicación de las Operaciones Sospechosas de Abuso de Mercado, según lo establecido en los procedimientos internos al efecto.

Todos están obligados a observar estrictamente las normas y los procedimientos internos emitidos en materia de privacidad e información privilegiada. Por último, incluso en el ámbito de operaciones personales que no entren en conflicto con la normativa referente al abuso de información privilegiada o que puedan ser consideradas manipulación de mercado, todos deben limitar estas operaciones a los plazos de tiempo estrictamente necesarios, sin interferir en la actividad laboral diaria.

3.9.4. CONFLICTOS DE INTERÉS

La Entidad organiza las relaciones con su propia clientela sobre sólidas bases de transparencia e integridad. La adopción de medidas para la gestión de las posibles situaciones de conflicto de interés que pueden establecerse con la propia clientela representa un elemento a través del cual se plasman concretamente las finalidades anteriormente mencionadas, especialmente en el caso de clientes que establecen relaciones con un grupo financiero como es el Grupo Mediolanum, activo en el negocio bancario, financiero, asegurador y organizado en diversos grupos societarios.

Se han formalizado medidas organizativas específicas destinadas a identificar, prevenir y gestionar las posibles situaciones de conflicto de interés que puedan surgir con el cliente o entre los clientes en el momento de la prestación de servicios de inversión.

En tema de conflictos de interés se debe prestar especial atención a algunas figuras profesionales definidas como “Personal Relevante”, como por ejemplo:

- los miembros de los órganos de administración;
- el personal y los colaboradores que participen en la prestación de servicios de inversión;
- los agentes representantes miembros de la Red de Venta;
- las personas físicas que participen directamente en la prestación de servicios en base a acuerdos de externalización (outsourcer) que tienen como objeto la prestación de servicios de inversión.
- Cualquier otra persona sujeta al Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del Mercado de Valores.

Los controles organizativos prevén:

- la separación de los procesos de toma de decisiones de las líneas de negocio implicadas en los servicios de inversión y
- la prohibición de circulación indebida de información confidencial entre el “personal relevante” involucrado en actividades potencialmente con riesgo de conflicto de interés que puedan perjudicar los intereses de la clientela.

Una conducta regular prevé que:

- el “personal relevante” no realice operaciones en las cuales tengan un interés personal en conflicto con el interés del cliente;
- el “personal relevante” informe a sus superiores u otras personas de contacto, de estar previsto, de las situaciones o actividades en las que puedan ser titulares de intereses en conflicto con los de la Entidad;
- si las medidas adoptadas no eliminan completamente el riesgo de perjudicar los intereses de sus clientes, las compañías del Grupo se reservan el derecho de abstenerse de prestar el servicio o de informar a los clientes para que tomen decisiones informadas;
- se establece un registro en el que se indiquen los tipos de actividades y servicios de inversión para los cuales ha surgido o pueda surgir un conflicto de interés.

3.9.5. PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS DATOS

La Entidad garantiza el derecho a la protección de los datos de carácter personal de su clientela, de su personal, de sus colaboradores y de terceros incluso cuando el tratamiento de los datos personales se haya producido con carácter ocasional.

Existen medidas técnicas y organizativas de seguridad específicas necesarias o convenientes para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los Datos Personales así como el ejercicio de los derechos de los interesados.,

Todo tratamiento de datos personales deberá realizarse amparado en una base de legitimación informada en la correspondiente política de tratamiento de datos puesta a disposición del interesado y, en todo caso, sin causar perjuicio alguno.

Los interesados tienen derecho a:

- Solicitar acceso a sus datos personales.
- Solicitar su portabilidad en los casos previstos en la normativa.
- Solicitar la rectificación de los datos inexactos.
- Solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no resulten necesarios para los fines para los que fueron recogidos.
- En determinadas circunstancias, tendrá derecho a oponerse al tratamiento de sus datos (p.ej., para no recibir comunicaciones comerciales), derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas y a solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente serán conservados para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
- En aquellos tratamientos que los clientes hayan consentido voluntariamente, tendrá derecho a retirar su consentimiento en cualquier momento.

El interesado podrá remitir al Delegado de Protección de Datos las solicitudes escritas que, en su caso, procedan, con el fin de ejercitar los derechos anteriores acreditando su identidad, a:

derechosprotecciondatos@bancomediolanum.es

Asimismo:

- El personal y los colaboradores miembros de la red comercial deben limitarse a tratar los datos personales que deban realizar en el ejercicio de su actividad de conformidad a lo establecido en las políticas de tratamiento de datos respectivas, que son obligado cumplimiento.
- Los proveedores de servicios que realicen tratamientos de datos responsabilidad de la Entidad deben cumplir lo establecido en el correspondiente contrato (o anexo al contrato de prestación de servicios) de encargo del tratamiento.
- La Entidad aplica los criterios de seguridad y el contenido previsto en la normativa española de protección de datos personales vigente en cada momento y en el artículo 32 del RGPD, y adopta las medidas técnicas y organizativas de seguridad necesarias o convenientes para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los Datos Personales.
- Se debe prestar especial atención a la custodia de la documentación impidiendo accesos no autorizados.
- La Entidad exige a sus empleados, colaboradores y proveedores la más absoluta confidencialidad sobre los Datos Personales a los que accedan, incluso después de que finalice la correspondiente relación contractual.

4. ACTUACIÓN E INCUMPLIMIENTO

4.1. RESPONSABILIDAD

El Código Ético lo aprueba el Órgano de Administración de cada Entidad, que es quien deberá aprobar las sucesivas actualizaciones.

La responsabilidad de la actualización del Código, la gestión de posibles noticias de su incumplimiento, las respuestas a aclaraciones referentes a su aplicación, así como la coordinación de las iniciativas de formación se atribuyen a la Comisión Ética y a la Subcomisión Ética del Grupo Mediolanum en España que, para estas finalidades, podrá servirse también de otras estructuras de dicho Grupo.

4.2. DIFUSIÓN

El Código Ético se difunde a todos:

- los miembros de los órganos de administración,
- los empleados,
- los miembros de la Red de Venta y demás colaboradores.

La distribución se podrá producir a través de los correspondientes canales informativos (p. ej. intranet empresarial, portal específico para los miembros de la Red de Venta, circulares y comunicaciones, entregas en papel...etc) en el momento de establecimiento de la relación con la Entidad y durante el mantenimiento de esta relación (p. ej. nombramiento, nueva contratación laboral o de agente representante, o en iniciativas de formación).

El conocimiento del Código Ético es obligatorio.

Los terceros (p. ej. proveedores, profesionales externos, etc.) deberán conocerlo en el momento de la formalización del contrato o acuerdo donde además será posible remitirse expresamente al Código Ético para compromisos explícitos al respecto, bien por completo o bien en sus partes específicas. En el caso de actualización del Código Ético se habilitarán los canales pertinentes para comunicar a estos terceros la versión actualizada del Código.

Todos los destinatarios del Código, en el marco de sus funciones, tanto dentro de la Entidad como con terceros, promueven los valores, principios y normas del Código, según los métodos y ámbitos más adecuados.

La Entidad organiza iniciativas formativas para el conocimiento y la aplicación del Código; estas iniciativas están dirigidas a compartir los valores y principios contenidos en el propio Código.

Los responsables de las unidades organizativas desempeñan un papel importante en el ámbito de la difusión del Código respecto a sus colaborados, reforzando el trabajo de equipo y la creación de un clima de confianza; el desarrollo profesional y personal del personal directo debe comprender también oportunidades de divulgación de lo expresado en este documento, con el objetivo de que la actuación diaria esté basada en los valores, principios y conductas aquí contenidos, destinados en su conjunto a un elevado nivel de responsabilidad y sostenibilidad de la empresa.

4.3. CANAL DE DENUNCIAS

Con el fin de garantizar la efectiva aplicación del Código Ético, la Entidad ha instituido canales específicos para señalar presuntas inobservancias del presente documento.

La comunicación de presuntas vulneraciones o incumplimientos del Código Ético pueden enviarse:

- A la dirección de correo electrónico codigoetico@mediolanum.es O bien
- A la dirección postal de la Sociedad Banco Mediolanum a la Atención de "la Subcomisión Ética".

Son objeto de consideración también las comunicaciones que lleguen de forma anónima.

4.4. SANCIONES

Los destinatarios del Código deben abstenerse de incurrir en conductas que, aunque sólo sea potencialmente, podrían suponer el incumplimiento o vulneración de los principios y conductas contenidos en este documento, en los procedimientos de aplicación o en las normas indicadas.

Las disposiciones del Código son parte integrante de las obligaciones contractuales asumidas por los miembros de los órganos de administración, por el personal, por los miembros de la Red de Venta y resto de colaboradores, así como por los sujetos que tienen relaciones de negocios con la Entidad.

La infracción de las normas del Código constituye un incumplimiento de las obligaciones contractuales antedichas de las que pueden derivarse las correspondientes consecuencias legales o disciplinarias, incluida la rescisión del contrato o del encargo con petición de posibles resarcimientos.

Las disposiciones disciplinarias relativas a los trabajadores, indicadas en caso de incumplimiento del Código, se ajustan a lo dispuesto por la normativa laboral prevista.

4.5. INFORMES Y CUMPLIMIENTO

La Subcomisión Ética se obliga a efectuar las necesarias verificaciones una vez que se ha tenido noticia de posibles incumplimientos del Código, incluso realizando controles en las estructuras empresariales, operando en la forma que considere más conveniente.

Estas posibilidades incluyen la coordinación de las actividades de verificación y control a delegar en las funciones pertenecientes al Sistema de Control Interno, en otras funciones empresariales valoradas según el caso, así como en posibles consultores externos.

Se garantiza la confidencialidad de las personas que denuncien circunstancias y hechos, así como la protección de cualquier forma de sanción o discriminación que pudiera derivarse a los denunciantes, sin perjuicio de las obligaciones legales.