



DECLARACIÓN COMPLEMENTARIA
DE **BANCO MEDIOLANUM S.A.**
A LA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2022
DE BANCA MEDIOLANUM S.P.A.

**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA BANCO
MEDIOLANUM, S.A.
FEBRERO 2023**

Introducción	3
1.1. Acerca de este informe	3
2. Banco Mediolanum	3
2.1. Modelo de negocio	3
2.2. Principales factores y tendencias	5
3. Integridad en nuestras operaciones	8
3.1. Respeto de los derechos humanos	8
3.2. Información fiscal	9
4. Nuestros profesionales	9
4.1. Distribución del equipo	9
4.2. Igualdad e inclusión	11
4.3. Remuneración y beneficios sociales	13
4.4. Organización del trabajo	14
4.5. Seguridad, salud y bienestar laboral	15
5. Nuestros proveedores	15
5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores	15
6. Nuestro entorno ambiental	17
6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	17
7. Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018	20
Informe de verificación independiente	25

1. Introducción

1.1. Acerca de este informe

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Banco Mediolanum S.A. presenta la Declaración Complementaria para el ejercicio 2022 a la Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario (en adelante DNF) 2022 de la Matriz del Grupo, Banca Mediolanum S.p.A.

El alcance de la información reportada es relativo al Grupo Mediolanum España, que incluye Banco Mediolanum, S.A. y las sociedades controladas (Mediolanum Gestión SGIIC y Mediolanum Pensiones). Banco Mediolanum tiene su sede social en Valencia (España) y las sedes operativas en Barcelona (España). A través de su Red Comercial, Banco Mediolanum ofrece sus servicios y su asesoramiento en todas las Comunidades Autónomas del territorio nacional.

Tal y como se muestra en el Anexo I, “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018”, la Declaración Complementaria se ha elaborado siguiendo los estándares Global Reporting Initiative (GRI) aplicables para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio. Cabe destacar que los indicadores en materia de biodiversidad no se consideran materiales para las entidades financieras en general y para Banco Mediolanum en particular.

Existen ciertos aspectos a los que no se hará mención expresa en la presente Declaración Complementaria debido a que se encuentran detallados en la DNF 2022 elaborada y publicada por Banca Mediolanum, S.p.A., del que forma parte Banco Mediolanum, S.A y las sociedades controladas en España. Tanto la DNF como el presente informe se encuentran disponibles de forma visible para su consulta pública en la página web corporativa en la siguiente dirección: Informes Sostenibilidad | Banco Mediolanum

En el Anexo I “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” se indica la página en la que se da respuesta a cada uno de los requerimientos de la Ley 11/2018, ya sea a través de la DNF 2022 o del presente documento.

2. Banco Mediolanum

2.1. Modelo de negocio

Mediolanum nace como «El banco construido en torno al cliente», en consideración del hecho por el cual el modelo de negocio de la entidad está construido poniendo al cliente en el centro. La gran atención prestada a la comprensión de las exigencias de los clientes se basa en la relación de confianza y a largo plazo entre el cliente y el Family Banker, o lo que es lo mismo, el «banquero de familia», que, gracias a su asesoramiento, acompaña al cliente en la consecución de sus objetivos a lo largo de su ciclo de vida financiero, dando valor a sus recursos.

Los principios inspiradores del Grupo Mediolanum son la centralidad de la persona, el cuidado de la relación y la excelencia del servicio, y para ello, el Grupo desarrolla su estrategia garantizando la transparencia y la claridad de la información también a través de un servicio multicanal que apuesta por la digitalización.

Dicha estrategia se define según el modelo de negocio del Banco, adaptándose constantemente al entorno del mercado, a través de la realización de estudios anuales del entorno empresarial, teniendo en cuenta factores como, entre otros, el crecimiento de la economía global, la inflación, las políticas monetarias y tipos de cambio y los mercados financieros, tanto a nivel global como europeo y nacional.

Banco Mediolanum tiene una Visión de consciencia y responsabilidad con las personas y el planeta, contribuyendo a la mejora de sus condiciones y siendo conocedor de que, para conseguirlo, es necesario tener una visión clara de los sucesos que afectan al mercado y garantizar la centralidad de la persona en una relación de beneficio mutuo.

Para ello, como se describe en la Misión, es necesario establecer relaciones profundas, basadas en la lealtad, la fidelidad y la transparencia, siendo imprescindible el asesoramiento ofrecido por los Family Bankers de Banco Mediolanum, que disponen de soluciones que abarcan toda la vida financiera de las personas. El equipo actúa de modo innovador y sostenible para el bienestar de todos los implicados. Esto es «Banking for Freedom».

En esta perspectiva, los valores que rigen los comportamientos y las actividades del banco son los siguientes y así los publicamos en nuestra web:

- **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 de su 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.

Estos valores y la conciencia del impacto de sus actividades constituyen la fuente de la voluntad de Banco Mediolanum de crear valor para todos los grupos de interés de forma sostenible.

De hecho, la sostenibilidad forma parte integral de los valores y de la cultura de Mediolanum, con el objetivo de desarrollar una actividad sólida y sostenible a largo plazo. Para Banco Mediolanum, sostenibilidad significa responsabilidad:

- **responsabilidad económica**, mediante la creación de valor empresarial actuando de manera ética y sostenible;
- **responsabilidad con los clientes**, ofreciéndoles un trato basado en la libertad y en la relación humana e innovando constantemente para ofrecer servicios cada vez mejores;
- **responsabilidad con los colaboradores**, garantizando un entorno de trabajo positivo, gratificante, organizado, donde expresar el propio talento al servicio del cliente y de los compañeros;
- **responsabilidad con la colectividad y el medio ambiente**, comprometiéndose a contribuir a la creación de una vida mejor para la colectividad, prestando atención —ante todo— a las personas y al planeta.

Como base de sus propias actividades, Banco Mediolanum dispone de un sólido sistema ético, compuesto por un conjunto de reglas dinámicas y constantemente orientadas a incorporar las mejores prácticas a nivel internacional. Todas las personas que trabajan en la Entidad deben respetarlas y aplicarlas en su actividad cotidiana, como garantía de una conducta empresarial que considera la ética como un elemento básico de la manera de hacer banca. Además, en el marco de la correcta gestión del negocio, la Entidad se compromete a garantizar el desempeño y la solidez patrimonial a través de la supervisión de la calidad de los activos y del control de costes.

2.2. Principales factores y tendencias

2.2.1. [Tendencia I. Finanzas Responsables](#)

La Visión de Banco Mediolanum está en línea con el Plan de Acción definido por la Comisión Europea para reforzar el papel de las finanzas en la realización de una economía eficiente que persiga también objetivos ambientales y sociales.

La sostenibilidad constituye una elección estratégica por la cual las Sociedades del Grupo Mediolanum comparten las directrices fundamentales y han desarrollado un enfoque que combina los objetivos económicos y de rentabilidad con los factores ASG (Ambiental, Social y Gobernanza).

Este enfoque se basa en un sistema de gobernanza que, a través de políticas y procedimientos internos, tiene por objeto favorecer la difusión de valores como la honestidad profesional y el respeto escrupuloso de normas y leyes.

Con este propósito, Banco Mediolanum, en febrero de 2021, aprobó su Política de Sostenibilidad, la cual se actualizó en febrero de 2022 y se basa en los mismos principios inspiradores que la Política de la Matriz, y una nueva versión de la Política de Estrategia de Distribución de Productos Financieros, que profundiza la integración de la sostenibilidad en el asesoramiento financiero. En particular, Banco Mediolanum desarrolla y adopta un enfoque que pretende incluir, gracias a los factores ASG, los riesgos y las oportunidades no evidenciados por el análisis financiero convencional. De hecho, los factores ASG representan aspectos relevantes a tener en consideración, tanto a la hora de realizar un

control del riesgo más eficaz, como de identificar los ámbitos de actividad potencialmente generadores de valor, teniendo en cuenta las exigencias más relevantes en términos medioambientales, sociales y de gobernanza.

Para ello, el Grupo se ha dotado de una estructura encargada de armonizar todos los ámbitos de la sostenibilidad. Esta estructura, denominada “Sostenibilidad y Proyectos de Negocios”, se encuentra dentro del Área Organización, que depende directamente del Consejero Delegado. En el ámbito de las finanzas responsables tiene la responsabilidad de coordinar las áreas corporativas involucradas en las iniciativas de proyectos en la materia, garantizando la inclusión gradual de las lógicas ASG en el negocio empresarial y coordinación necesaria con la Matriz. En particular, presta apoyo en materia de productos financieros y distribución al Área Marketing y a las sociedades del Grupo Mediolanum España, Mediolanum Gestión y Mediolanum Pensiones, valiéndose también del apoyo y colaboración de la función de Compliance.

En esta línea, Banco Mediolanum se compromete a desarrollar en el tiempo una oferta en inversiones y financiaciones con un impacto positivo en el ámbito social y medioambiental.

En materia de fondos de inversión, el Banco dispone de un abanico de productos sostenibles (Art. 8 y art. 9 según la definición de SFDR¹):

- El **fondo Mediolanum Multi Asset ESG Selection** de Mediolanum International Funds Ltd (art. 8 SFDR), fondo de fondos multiactivos que promueve inversiones con características medioambientales, sociales y/o de gobernanza y entra en el ámbito de aplicación del Artículo 8 según la reciente normativa europea SFDR.
- El **fondo Mediolanum Energy Transition** de Mediolanum International Funds Ltd (art. 9 SFDR), que invierte en empresas que favorezcan las inversiones que se beneficien de la transición o progreso hacia un sistema de energía limpia a nivel mundial y con un objetivo explícito de inversión sostenible.
- El **fondo Mediolanum Circular Economy Opportunities** de Mediolanum International Funds Ltd (art. 9 SFDR), una estrategia de renta variable global, dirigida a buscar valor a largo plazo a través de la selección de empresas capaces de aprovechar el potencial que ofrece la economía circular.
- El **fondo Mediolanum Best Brands Global Impact Fund** de Mediolanum International Funds Ltd (art. 9 SFDR), el cual invierte directamente en sociedades cuyos productos y servicios proporcionan soluciones concretas a los grandes desafíos sociales y ambientales, así como en fondos que generen un impacto positivo invirtiendo en sociedades que apoyen uno o más de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- El **fondo Mediolanum Best Brands Socially Responsible Collection** de Mediolanum International Funds Ltd (art. 8 SFDR), que principalmente invierte en acciones globales socialmente responsables y sostenibles y, en menor medida, en valores de renta fija.
- El **fondo Mediolanum Best Brands Innovative Thematic Opportunities** de Mediolanum International Funds Ltd (art. 8 SFDR), que selecciona empresas cuyas actividades están bien

¹ Reglamento 2019/2088 de divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros

posicionadas para aprovechar las oportunidades económicas derivadas de la inversión a largo plazo, contribuyendo a cambios sociales y/o ambientales positivos.

- El **fondo Compromiso FI** realizado por Mediolanum Gestión (art. 8 SFDR), la SGR del Grupo Mediolanum España; gracias a este fondo de inversión, el cliente puede elegir una ONG entre las participantes en la iniciativa solidaria Mediolanum Aproxima, y la gestora paga anualmente entre el 10% y el 30%, en función de la aportación realizada y de la clase del fondo, de la comisión de gestión a la organización seleccionada por el Cliente. En concreto, en 2022 el importe total de las donaciones realizadas ha sido de 84.914 €, lo que representa un aumento del 35% con respecto a 2021. Además, este fondo aplica criterios ASG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo) en la mayoría de sus inversiones invirtiendo en empresas cuya actividad económica contribuya a un objetivo social, como la lucha contra la desigualdad (reforzando la cohesión e integración social y las relaciones laborales), en la inversión en capital humano y en el desarrollo socioeconómico de comunidades desfavorecidas.

Además de los productos sostenibles de Mediolanum International Funds y Mediolanum Gestión, Banco Mediolanum ofrece una selección de fondos de terceros, a través del servicio My World, que incluye tanto fondos Artículo 8 como fondos Artículo 9, y que representan un 70% de la oferta de fondos de terceros seleccionada.

Cabe destacar que, el Grupo Mediolanum España, en línea con la política marcada por la matriz Banca Mediolanum, no financia/invierte en empresas que produzcan, comercialicen o posean armas controvertidas, entendidas como minas antipersona y municiones y submuniciones en racimo. En cumplimiento de la ley italiana n.º 220 de 9 de diciembre de 2021, la Matriz consulta periódicamente listas públicas y otras fuentes de información “no públicas”, para crear una lista de exclusión de aquellas empresas afectadas.

En materia de distribución es importante destacar lo realizado en cumplimiento de la normativa MiFID II, que, a partir del 2 de agosto de 2022, requiere que se incluyan las preferencias del cliente en materia de sostenibilidad en el asesoramiento financiero. En este sentido, Banco Mediolanum ha incluido un anexo al Formulario de Conocimiento y Perfilación, que compila información sobre la presencia y el alcance de dichas preferencias.

Por lo que se refiere a productos de crédito, Banco Mediolanum dispone de:

- Préstamo ECO, para la compra de un vehículo de cero emisiones (eléctrico o híbrido enchufable) caracterizado por el mejor precio de su oferta de créditos al consumo.
- Hipoteca Freedom Green, donde se ofrece el mejor precio de la oferta de Banco Mediolanum, normalmente reservada a los mejores clientes, por la compra de una vivienda energéticamente eficiente (“A” o superior).
- Integración de los incentivos estatales: se trata de la oferta de financiación de Banco Mediolanum para promover la reforma de inmuebles a fin de mejorar la eficiencia energética. Aprovechando la reciente publicación por el Gobierno español de las modalidades de concesión de las subvenciones preferentes de los fondos europeos Next-Gen, Banco Mediolanum se posiciona como una de las primeras entidades en ofrecer condiciones de financiación especiales para los clientes que reciben esta subvención. En concreto, para los clientes que solicitan una financiación mediante préstamo, Banco Mediolanum propone su mejor oferta. Si la financiación se realiza mediante un

préstamo destinado a reformar el inmueble, Banco Mediolanum reconoce al cliente un importe equivalente al 20 % de las ayudas recibidas del Estado, con un límite máximo de 500 euros.

2.2.2. Tendencia II. Iniciativas Internacionales

El Grupo Mediolanum España respeta e implementa las mejores prácticas marcadas por los principales prescriptores en términos ASG, como son la pertenencia a asociaciones, convenios, tratados y códigos de conducta.

Desde 2021, el Grupo es miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, iniciativa que impulsa a las empresas de todo el mundo a crear un marco económico, social y medioambiental capaz de promover una economía global próspera y sostenible que garantice a todos la oportunidad de participar en sus beneficios.

Para ello, se compromete a compartir, apoyar y aplicar en sus esferas de influencia un conjunto de Diez Principios fundamentales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente, la lucha contra la corrupción, y con el mandato de las Naciones Unidas para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector empresarial.

Por otro lado, Banco Mediolanum participa en el Comité de Estrategia y Sostenibilidad de la Asociación Española de Banca y, además, monitoriza otras iniciativas y posibles acuerdos y colaboraciones, para ampliar y fortalecer su red de colaboración con la industria.

Consciente de su responsabilidad, el Banco se ha comprometido, junto a los principales bancos españoles, a utilizar su conocimiento en materia de préstamos, inversión y servicios de asesoramiento, para alcanzar los objetivos de sostenibilidad en beneficio de la sociedad y en cooperación con todos los actores de toda la cadena de financiación.

Con ocasión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP25) en diciembre de 2019, se firmó el compromiso junto con los principales bancos españoles, que representan más del 95% del sector, a establecer objetivos de reducción de la huella de carbono, con particular referencia a sus carteras de crédito.

Durante 2022, Banco Mediolanum ha participado en un proyecto sectorial organizado por la Asociación Española de Banca (AEB), para apoyar a las entidades bancarias españolas a establecer dichos objetivos. En un análisis preliminar, Banco Mediolanum se ha posicionado como uno de los bancos con mayor nivel de reporting y control sobre sus emisiones. La definición de los objetivos para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero se llevará a cabo durante el ejercicio de 2023.

3. Integridad en nuestras operaciones

3.1. Respeto de los derechos humanos

En línea con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Banco Mediolanum respeta y protege los derechos humanos en todas sus actividades, y muestra su total rechazo al trabajo infantil, forzoso o realizado en condiciones penosas, extremas, infrahumanas o degradantes mediante la aplicación de un Convenio Colectivo, de aplicación obligatoria, en todas las relaciones laborales. Mediante dicho convenio, Banco Mediolanum garantiza la total legalidad de sus relaciones laborales, con unas

normas de horarios y tiempos de descanso obligatorios y suprimiendo cualquier posibilidad de realizar trabajo infantil o forzoso. En este sentido, durante el ejercicio reportado en el presente informe no ha habido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos en la Entidad.

Además, Banco Mediolanum requiere a sus proveedores que compartan sus valores empresariales: la adhesión a los Principios y a los Valores incluidos en el Código Ético de la entidad, los cuales se consideran elementos imprescindibles.

Las políticas del Grupo, así como el Código Ético, fomentan el respeto a los derechos humanos. En este sentido, en septiembre de 2022 se aprobó la Política de Derechos Humanos, donde se oficializa el compromiso del Grupo con el respeto de los derechos humanos en línea con los principios expresados en el Código Ético, la política homónima de la Matriz y los estándares internacionales más elevados: los “2011 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights” y las principales declaraciones internacionales.

Además, se realiza una formación específica sobre el Código Ético, obligatoria para todo el personal.

Capacitación de los empleados sobre Políticas y procedimientos sobre derechos humanos		2022	2021
Número total de horas dedicadas a la formación sobre la política de los derechos humanos	Horas	3.005,5	3.411,5
Número de trabajadores que han sido formados sobre la política de derechos humanos	Número empleados	335	299
Porcentaje de formación sobre el total de los empleados	%	97,95%	97,39%

Beneficios Banco Mediolanum en España		2022	2021
Beneficios Banco Mediolanum (España)	€	29.696.353,05	13.430.981,44

3.2. Información fiscal

Impuestos sobre beneficios en España		2022	2021
Impuestos sobre beneficios (España)	€	514.912,50	0

Asistencia financiera recibida del gobierno		2022	2021
Subvenciones públicas recibidas (España)	€	146.333,57*	0

* Se ha monetizado una deducción fiscal por I+D+i

4. Nuestros profesionales

4.1. Distribución del equipo

Plantilla total	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Empleados	197	145	342	177	130	307
Family Bankers	1.142	478	1.620	1.082	438	1.520
Otros colaboradores	1	0	1	8	1	9
TOTAL	1.340	623	1.963	1.259	568	1.827

Desglose del personal por sexo y categoría profesional	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Senior Managers*	12	5	17	12	2	14
Managers	36	18	54	36	19	55
Non-Management Employees	149	122	271	129	109	238
TOTAL	197	145	342	177	130	307

* Para la identificación de los Senior Managers se ha utilizado el siguiente criterio: Directivos con responsabilidades clave para la Entidad, cuya dependencia directa sea el primer nivel de la organización, y otros máximos responsables de funciones críticas que impactan en el negocio. Este criterio, que representa una evolución con respecto al utilizado en la Declaración Complementaria de 2021, se ha aplicado por razones de transparencia y homogeneidad, y refleja el crecimiento experimentado por Banco Mediolanum en los últimos años, desde un punto de vista tanto de negocio como de orgánico.

Desglose del personal por edad y categoría profesional	2022				2021			
	< 30	30-50	>50	TOTAL	< 30	30-50	>50	TOTAL
Senior Managers	0	4	13	17	0	4	10	14
Managers	1	35	18	54	0	37	18	55
Non-Management Employees	66	157	48	271	48	146	44	238
TOTAL	67	196	79	342	48	187	72	307

Desglose del personal por tipología contractual (temporal vs indefinido) y sexo	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Temporal	2	5	7	16	15	31
Indefinido	195	140	335	161	115	276
TOTAL	197	145	342	177	130	307

Desglose del personal por tipología contractual (temporal vs indefinido) y edad	2022				2021			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
Temporal	1	0	6	7	23	4	4	31
Indefinido	66	196	73	335	25	183	68	276
TOTAL	67	196	79	342	48	187	72	307

Desglose del personal por tipología contractual (temporal vs indefinido) y categoría profesional	2022				2021			
	Employees	Managers	Senior Managers	TOTAL	Employees	Managers	Senior Managers	TOTAL
Temporal	7	0	0	7	31	0	0	31
Indefinido	264	54	17	335	207	55	14	276
TOTAL	271	54	17	342	238	55	14	307

Desglose del personal por tipología de jornada laboral (tiempo completo vs tiempo parcial) y sexo	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Tiempo completo	192	134	326	172	120	292
Tiempo parcial	5	11	16	5	10	15
TOTAL	197	145	342	177	130	307

Desglose del personal por tipología de jornada laboral (tiempo completo vs tiempo parcial) y edad	2022				2021			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
Tiempo parcial	2	8	6	16	1	9	5	15
Tiempo completo	65	188	73	326	47	178	67	292
TOTAL	67	196	79	342	48	187	72	307

Desglose del personal por tipología de jornada laboral (tiempo completo vs tiempo parcial) y categoría profesional	2022				2021			
	Empleados	Managers	Senior Managers	TOTAL	Empleados	Managers	Senior Managers	TOTAL
Tiempo parcial	15	1	0	16	14	1	0	15
Tiempo completo	256	53	17	326	224	54	14	292
TOTAL	271	54	17	342	238	55	14	307

N.º despidos - hombres / mujeres	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Despidos	0	1	1	0	0	0

N.º despidos - Edad	2022				2021			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
Despidos	0	1	0	1	0	0	0	0

N.º despidos - Cat. Profesional	2022				2021			
	Employees	Managers	Senior Managers	TOTAL	Employees	Managers	Senior Managers	TOTAL
Despidos	1	0	0	1	0	0	0	0

4.2. Igualdad e inclusión

En septiembre de 2022 el Consejo de Administración de Banco Mediolanum aprobó la Política de Diversidad e Inclusión, donde se manifiesta el compromiso del Grupo Mediolanum, de acuerdo con la Política homónima de la Matriz, a apoyar y promover la diversidad e inclusión a través de mecanismos corporativos y organizativos; los principios fundamentales de esta Política son compartidos con los principios descritos en el Código Ético y la Política de Derechos Humanos.

Cabe destacar que esta Política introduce la figura del Responsable de Diversidad, quien vela por el cumplimiento de la misma e impulsa iniciativas en este ámbito, realizando el oportuno seguimiento gracias a los Gerentes de Diversidad, que se encargan de la gestión operativa de todos los programas relacionados con la diversidad y la inclusión. En particular, se han identificado un Gerente para el colectivo de empleados y otro para la red de Agentes.

En esta línea, la Entidad está adherida al programa CEO por la Diversidad, el cual tiene el objetivo de promocionar y potenciar el valor de la diversidad, en todas sus formas, en las empresas. En concreto, busca acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.

Entidad adherida a la alianza



En materia de igualdad, Banco Mediolanum constituyó, en 2018, una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades llamada Comisión de Igualdad. Con el objetivo de promover el principio de igualdad de trato para todas las personas y garantizar que no existe discriminación, dicha Comisión ha elaborado un nuevo Plan 2022-2024 en el que se han recogido una serie de medidas, de las cuales cabe mencionar:

- El programa de impulso para mujeres: se va a diseñar un programa de impulso específico para mujeres, con el objetivo de que se las focalice para alcanzar posiciones de mayor responsabilidad.
- El plan de formación específico en materia de igualdad de oportunidades: se va a diseñar un programa de acciones formativas dirigidas a instruir a los empleados sobre materias relacionadas con la cultura de la igualdad en la organización.

- Las reuniones y comunicaciones fuera de horario: se ha realizado un protocolo de desconexión digital, además de su difusión por medio de la intranet.
- La ampliación de catálogo de medidas de conciliación: se ha implantado una ayuda de 500 € al año para hijos menores de 3 años y que se eleva, para hijos con diversidad funcional, desde 800 € hasta los 2.000 €, según el grado de discapacidad.

Además, se analizarán las medidas actuales y se estudiará y valorará la implementación de nuevas medidas:

- Personas con capacidades diferentes: se quieren llevar a cabo más acciones relacionadas con la integración de personas con capacidades diferentes en la organización, promoviendo que la plantilla colabore con actuaciones relacionadas con estas iniciativas.
- Se están realizando pruebas piloto de sensibilización y formación de todas las iniciativas del Plan de Igualdad, en una primera fase a los gestores de personas, y posteriormente al resto del personal.

Por otro lado, en la Entidad se da cumplimiento a la Ley General de Discapacidad (LGD), mediante la integración de personas con diversidad funcional de forma interna, la contratación de servicios a tres Centros Especiales de Empleo (CEE), la contratación de los viajes de la empresa a Viajes 2.000 y la gestión de los kits de bienvenida de clientes a través de la Asociación Catalana de Esclerosis Múltiple.

Personas con discapacidad en plantilla	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Senior Managers	0	0	0	0	0	0
Managers	0	0	0	0	0	0
Non-Management Employees	1	3	4	1	2	3
Total	1	3	4	1	2	3

En materia de acoso laboral, Banco Mediolanum dispone de un “Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso”, referente al acoso moral y al acoso sexual. Este protocolo está disponible para todo el personal en la intranet de la entidad.

En este, también se informa de los objetivos, el ámbito de aplicación, las definiciones de acoso moral y acoso sexual por razón de sexo u orientación, los principios y garantías del Protocolo y los derechos y obligaciones de la Dirección, representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y personas trabajadoras.

En definitiva, cabe destacar, como confirmación de la bondad del camino del compromiso con la igualdad de género emprendido, la inclusión de la Matriz del Grupo Mediolanum, Banca Mediolanum, en el Bloomberg Gender Equality Index (GEI) 2023, sobre igualdad de género y formado por 484 empresas cotizadas.

Se trata de un índice modificado y ponderado según la capitalización bursátil, y desarrollado para evaluar el desempeño de las empresas comprometidas en la comunicación de datos relativos a la igualdad de género, en función de cinco pilares:

- Liderazgo femenino e impulso de talento interno.

- Igualdad de remuneración y paridad de remuneración entre géneros.
- Cultura inclusiva.
- Protocolos contra el acoso sexual.
- Marca comprometida con los aspectos relacionados con la diversidad.

El GEI de 2023 incluye organizaciones de 45 países de todo el mundo, pertenecientes a diferentes sectores, entre ellos el financiero, el tecnológico y los servicios públicos, que siguen siendo mayoritarios en el índice desde 2022.

Banco Mediolanum, en virtud de su pertenencia al Grupo Mediolanum, goza de la condición de “Member Subsidiary” del GEI:



4.3. Remuneración y beneficios sociales

Remuneraciones medias desagregadas por sexo en euros	Año 2022	Año 2021	% variación en el periodo
Hombres	54.366,68	53.941,01	+0,79
Mujeres	36.804,72	35.430,55	+3,88

* A efectos del cálculo de remuneraciones medias solo se han tenido en cuenta los empleados con relación laboral.

Remuneraciones medias desagregadas por edad en euros	Año 2022	Año 2021	% variación en el periodo
>50	86.274,31	85.441,13	+0,98
30-50	40.450,20	37.899,63	+6,73
<30	19.924,14	18.718,68	+6,44

* A efectos del cálculo de remuneraciones medias solo se han tenido en cuenta los empleados con relación laboral.

Remuneraciones medias desagregadas por categoría profesional	Año 2022	Año 2021	% variación en el periodo
Senior Managers	229.928,66	261.263,23	-11,99%
Managers	65.684,30	62.989,00	+4,28%
Non – Management employees	32.349,60	30.963,03	+4,48%

* A efectos del cálculo de remuneraciones medias solo se han tenido en cuenta los empleados con relación laboral.

Remuneración media consejeros y directivos en euros	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media de directivos	312.630,68	102.875,96	307.754,52	109.133,30
Remuneración media de consejeros*	30.977,87	40.000	40.229,29	0,00**

* Para el cálculo de la media de consejeros solo se han tenido en cuenta los consejeros de Banco Mediolanum, S.A.

** En diciembre de 2021 cambió la composición del Consejo de Administración del Banco, pasando de 10 a 8 miembros (3 bajas y 1 alta). El dato relativo a la remuneración media de las Consejeras no se detalla por protección de datos: a 31/12/2021 hay 2 Consejeras, de las cuales 1 ha sido nombrada en noviembre y no ha recibido remuneración durante el año.

La categoría de los Senior Manager se compone de 12 hombres y 5 mujeres; entre los hombres constan 4 personas del área comercial, que se caracteriza por lógicas retributivas propias. Este factor, combinado con la mayor seniority que actualmente caracteriza los Senior Manager hombres, provoca un sesgo significativo en las medias.

4.4. Organización del trabajo

Horas de absentismo	2022	2021
N.º horas de absentismo	45.832	29.888
% de horas de absentismo	8%	6,2%

En materia de igualdad, Banco Mediolanum fomenta medidas que favorecen la conciliación parental de ambos progenitores, como, por ejemplo, permisos paternos y maternos. En esa línea, se dispone de modelos de distribución de jornada que se adaptan las necesidades del trabajador.

En concreto, durante 2022, 14 empleados han tenido derecho al permiso parental, de los cuales 7 son hombres y 7 son mujeres. Todos ellos han disfrutado del permiso y 3 se han reincorporado al trabajo.

Permiso parental	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total de empleados con derecho a permiso parental	7	7	14	5	5	10
Total de empleados que se han acogido al permiso parental	7	7	14	5	5	10
Total de empleados que se han reincorporado al trabajo durante el periodo objeto del informe después de terminar el permiso.	1	2	3	3	3	6
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasa de retención	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tasa de regreso al trabajo: Total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental / Total de empleados que deberían haber regresado al trabajo después del permiso parental.

Tasa de retención: Total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras el periodo de permiso parental / Total de empleados que han regresado del permiso parental en el periodo anterior al objeto del informe (2022).

4.5. Seguridad, salud y bienestar laboral

Accidentes de empleados	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	1	0	1	0	0	0
de los cuales mortales	0	0	0	0	0	0
de los cuales con consecuencias graves (excluyendo las mortales)	0	0	0	0	0	0

Índice de frecuencia de accidentes de empleados	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia de accidentes	0,61	0,00	0,35	0,00	0,00	0,00
Índice de mortalidad	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de frecuencia de accidentes con consecuencias graves	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Accidentes de colaboradores externos	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes de trabajo	0	0	0	0
de los cuales mortales	0	0	0	0
de los cuales con consecuencias graves (excluyendo las mortales)	0	0	0	0

Índice de frecuencia de accidentes de los colaboradores externos	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia de accidentes	0	0	0	0	0	0
Índice de mortalidad	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes con consecuencias graves	0	0	0	0	0	0

Enfermedades profesionales	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N.º accidentes mortales derivados de enfermedades profesionales	0	0	0	0
N.º de casos de enfermedades profesionales	0	0	0	0

5. Nuestros proveedores

5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores

Las directrices contenidas en la Política de Compras han sido formuladas, respetando los principios de legalidad, transparencia, corrección y lealtad hacia los proveedores actuales y potenciales, en coherencia con los principios de sostenibilidad y responsabilidad de Banco Mediolanum y según el modelo 231/01 y el Código Ético.

En este sentido, el procedimiento de selección de proveedores toma en consideración, además del precio del bien o servicio adquirido, la fiabilidad del proveedor, su organización en materia de responsabilidad social de empresa, la calidad y las garantías de asistencia y rapidez en la prestación de los servicios ofrecidos, con vistas a obtener el mejor valor global.

Además, existe un proceso de calificación de proveedores, el cual tiene como objetivo verificar la satisfacción del cliente interno y del comprador al final de un servicio.

Entre los criterios de evaluación, se incluye la sostenibilidad:

- Competencias.
- Calidad del servicio.
- Solidez económica y financiera.
- Sostenibilidad.
- Soporte comercial.
- Evaluación del rendimiento en términos de valor aportado.

Adicionalmente, cabe destacar que, en fase de selección y revisiones posteriores de los proveedores esenciales (proveedores a los que se delega una función esencial del banco), se utiliza un cuestionario que, a partir de 2021, se amplió con la inclusión de un apartado en materia de sostenibilidad.

En particular, este apartado profundiza los siguientes ámbitos:

- Certificaciones ambientales o sistemas de gestión ambiental.
- Objetivos ambientales y cuantificación.
- Código ético o de conducta y modalidades de comunicación a la plantilla.
- Comisión de Ética.
- Canales internos de denuncia.
- Plan de Igualdad.
- Protocolos de acoso laboral y sexual.
- Normativa interna relacionada con derechos humanos, derechos laborales y condiciones de trabajo, entre otros.

Además, todos los proveedores esenciales son objeto de ser auditados, mediante una evaluación completa, poniendo énfasis en las siguientes cuestiones:

- Técnicas
- Operativas
- Sociales
- Ambientales

- Financieras

Durante el ejercicio 2022 no se ha detectado ninguna “no conformidad”.

Estas evaluaciones se realizan a través del proveedor externo especializado Achilles, el cual centra su evaluación en los siguientes ámbitos:

- Procesos de negocio, continuidad del negocio y ciberseguridad.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Seguridad en el lugar de trabajo.
- Preservación del entorno.

Número de auditorías a proveedores esenciales en el ejercicio 2022*	
Número de proveedores esenciales 2022	7
Evaluados con criterios ambientales	5
Evaluados con criterios sociales	5
Evaluados con otros criterios en materia de sostenibilidad	-
No evaluados	2
Total proveedores esenciales evaluados 2022	5

* En 2021 se realizaron auditorías a 2 proveedores esenciales.

6. Nuestro entorno ambiental

6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático

El Grupo Mediolanum España, considerando todas las recomendaciones y las indicaciones que los diferentes organismos internacionales y varias autoridades de vigilancia han comunicado y publicado sobre el tema en cuestión, en su propia evaluación y consideración de los riesgos a los que se expone, ha identificado y establecido aquellos asociados al cambio climático, considerando tanto los riesgos físicos como los de transición.

Los riesgos físicos hacen referencia a los efectos de tipo económico sufridos por los sujetos que pueden exponerse a eventos extremos de los fenómenos naturales, mientras que los riesgos de transición se derivan de los compromisos asumidos por la comunidad internacional para reducir la concentración atmosférica de los gases de efecto invernadero.

En aras a la identificación de riesgos en relación con el cambio climático de la Entidad, la función de Gestión de Riesgos encarga a un consultor externo experto la medición del riesgo físico en la cartera crediticia con periodicidad anual. De la medición resulta un nivel de rating (bajo/medio/alto) a la exposición a los escenarios de inundaciones y de terremotos del conjunto de garantías bienes inmuebles que están cubriendo posiciones crediticias de Banco Mediolanum.

Por lo que refiere a acciones dedicadas a mitigar el cambio climático, Banco Mediolanum dedica especial atención también a las emisiones de alcance 1 y 2, disponiendo de un Sistema de Gestión Energética – ISO 50001 y un Sistema de Gestión Ambiental – ISO 14001 para las actividades y operaciones

financieras que se realizan en las oficinas de la avenida Diagonal, 668-670 y la calle Entenza, 325. El órgano responsable de velar sobre las actuaciones necesarias para el mantenimiento de dichas certificaciones, y en general, para una correcta implantación del sistema integrado de Gestión en cuanto a Energía y Medio Ambiente es el Comité de Energía y Medio Ambiente.

Cabe destacar que 2022 ha sido un año de fuerte crecimiento para Banco Mediolanum. De hecho, este crecimiento se refleja también en un aumento del 11,4% de la plantilla de empleados. En este contexto, en relación con las emisiones de alcance 1 y 2, es importante evidenciar que el consumo eléctrico no crece de manera proporcional, limitándose a un +6% respecto a 2021, no obstante, la apertura de una nueva planta en las oficinas de la calle Entenza de Barcelona y el fin de las medidas anti-covid-19 y el aumento de la presencialidad. En este ámbito hay que tener en cuenta que el 100% de la energía adquirida por Banco Mediolanum proviene de fuentes renovables y dispone de Certificado de Origen.

Finalmente, en materia de protección ambiental, es significativo mencionar la aprobación de la Política de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente por parte del Consejo de Administración de Banco Mediolanum en fecha 16 de diciembre de 2022.

Adicionalmente, la entidad, consciente de la problemática ambiental, fomenta la elección por parte de sus directivos de vehículos de empresa de bajo impacto ambiental, en concreto vehículos eléctricos o híbridos enchufables. Esta recomendación se materializa al vencimiento del renting del vehículo puesto a disposición de directivos. Esta medida se inició en 2020 y se ha asentado con la petición de 6 vehículos híbridos, que representan el 37,5% del total de la flota.

Siguiendo en esta línea, Banco Mediolanum contrata los servicios de la compañía Taxi Ecològic para los desplazamientos laborales de empleados y colaboradores que se realicen dentro del área metropolitana de Barcelona. Se trata de una empresa que ofrece servicios de transporte para particulares y empresas, garantizando una movilidad sostenible, ya que dispone de la certificación ISO 14001 y todos sus vehículos cumplen la normativa de emisiones de carbono previstas por la Comunidad Económica Europea (CEE) para 2022.

Para 2023, siempre en materia de las emisiones de alcance 1 y 2, se prevé limitar el consumo energético de la Entidad mediante la aplicación de las siguientes medidas:

- Sustitución de maquinaria anticuada
- Instalación de sondas adicionales para las máquinas de climatización
- Cambio de luminaria en algunos despachos
- Traslado CDP

Además, se está realizando un estudio preliminar para valorar la instalación de paneles solares en las oficinas de la sede de la avenida Diagonal, 668-670 de Barcelona.

En referencia a las emisiones de alcance 3 y como se ha expuesto en el apartado 2.2 Principales factores y tendencias, Banco Mediolanum, en línea con el Compromiso firmado por los principales bancos españoles, está trabajando para la definición, durante el ejercicio de 2023, de objetivos de reducción de la huella de carbono de la cartera crediticia, con especial atención a los préstamos hipotecarios.

Total consumo energético en la organización		2022	2021
Energía eléctrica adquirida	KWh	674.539	636.011
de la cual renovable y certificado con GO (Garantía de Origen)	KWh	674.539	636.011
Diésel (del grupo electrógeno)	L	721	404

Total consumo energético de la organización (Gj)		2022	2021
Energía eléctrica		2.428	2.289,6
Gas natural		0,0	0,0
Diésel (del grupo electrógeno)		28,44	15,50
Gasolina (coche de alquiler)		0,0	0,0
Diésel (desde el coche de alquiler)		0,0	0,0
Total		2.456,4	2.305,1

Iniciativas de reducción del consumo energético	Resultado	Baseline	Reducción alcanzada	% Reducción alcanzada
Optimización de las máquinas de aire acondicionado	674.539	689.940	14.401	2,1%

Reducción del consumo energético siguiendo las iniciativas de eficiencia		2022
Medidas de ahorro de energía implementadas	Mejora máquinas clima y adecuación de la temperatura	
Reducción del consumo de energía como resultado de iniciativas de eficiencia	Gj	51,8
Año de referencia a partir del cual se calcula el ahorro de energía	Número	2021

7. Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos	Respuesta a los requerimientos en DNF 2021 (**)
0. Información general				
0.A	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo	2-1 Nombre de la compañía 2-1 Actividades, marcas, productos y servicios 2-1 Ubicación de la sede 2-1 Ubicación de las operaciones 2-6 Mercados servidos 2-6 Tamaño de la organización 2-22 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales)	2. Banco Mediolanum en España 2.1. Modelo de negocio 2.2. Principales factores y tendencias	3.3. Struttura del Gruppo 4. Modello di business e Governace 4.2. Modello di Business del Gruppo
0.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	3-3 El enfoque de gestión y sus componentes	2.2.1. Tendencia 1: finanzas responsables	4.1.1. Il Codice etico e il Codice di comportamento. 4.1.2. Diritti umani 4.3.6. Gestione dei Rischi 4.4.1. Politiche per la sostenibilità 7.4.2. Cybersecurity e protezione dei dati 9.3.1. Politica di gestione ambientale
0.C	Los resultados de esas políticas	3-3 El enfoque de gestión y sus componentes	-	"Gestione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 254/16 (Esg) e framework"
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones		-	4.3.5. Sistema dei controlli interni 4.3.6. Gestione dei Rischi 4.3.7. Rischi connessi al Climate Change 4.3.8. Rischi e politiche di gestione con i fornitori 7.2.3. Climate Change 7.4.2. Cybersecurity e protezione dei dati
0.E	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	3-3 Explicación del tema material y su Cobertura 3-3 El enfoque de gestión y sus componentes 3-3 Evaluación del enfoque de gestión 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	-	5.1. Analisi di materialità
1. Cuestiones ambientales				
1.1. Información general				
1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	-	Revised "Materiality assessment" section in NFD 2022 NFD 2021: 8. Responsabilità verso i collaboratori 9.3 Impatti ambientali diretti
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	-	9.3 Impatti ambientali diretti - Sistemi di gestione certificati
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	-	9.3 Impatti ambientali diretti - Gestione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 254/16 (Esg) e framework
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	2-23 Principio o enfoque de precaución	-	9.3 Impatti ambientali diretti - Gestione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 254/16 (Esg) e framework
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	-	9.3 Impatti ambientali diretti
1.2. Contaminación				
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	-	9.3. Impatti ambientali diretti

1.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos				
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	-	9.3.2. La tutela dell'Ambiente
1.4. Uso sostenible de los recursos				
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua 303-5 Consumo de agua	-	9.3 Impatti ambientali diretti
1.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	-	9.3 Impatti ambientali diretti
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización	6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	
1.5. Cambio climático				
1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	-	9.3 Impatti ambientali diretti
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		4.3.7 Rischi connessi al Climate Change
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	
1.6. Protección de la biodiversidad				
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	(*)	(*)
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	(*)	(*)
2. Cuestiones sociales y relativas al personal				
2.1. Empleo				
2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1. Distribución del equipo	
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores	4.1. Distribución del equipo	
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	4.1. Distribución del equipo	
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-21 Ratio de compensación total anual 2-21 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	4.3. Remuneración y beneficios sociales	8.3 Diversity and inclusion.
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración, puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.3. Remuneración y beneficios sociales	8.3 Diversity and inclusion

2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	4.3. Remuneración y beneficios sociales	
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	4.2. Inclusión e igualdad	8. Responsabilità verso i collaborator 8.2.2. Welfare aziendale
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.2. Inclusión e igualdad	
2.2. Organización del trabajo				
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	4.4. Organización del trabajo	8.2. Tutela del capitale umano 8.2.1. Recruiting e retention 8.2.2. Welfare aziendale
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-9 Lesiones por accidente laboral	4.4. Organización del trabajo	
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	4.4. Organización del trabajo	8.2.2. Welfare aziendale
2.3. Salud y seguridad				
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	-	8.2.3. Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4.5. Seguridad, salud y bienestar laboral	
2.4. Relaciones sociales				
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	-	Gestione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 254/16 (Esg) e framework - Temi Materiali (TUTELA DEL CAPITALE UMANO) - 5.1.2 Programma di Sostenibilità - Allegati
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	-	8.3 Diversità e Inclusione
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	-	8.2.3 Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
2.5. Formación				
2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	-	8.1.1. Formazione
2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	3.1. Respeto de los derechos humanos	
2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad				
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	-	7.1.3. Multicanalità, Banking Center, Internet e Mobile
2.7. Igualdad				
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	4.2. Inclusión e igualdad	4.4.1. Politiche per la sostenibilità 4.1.2. Diritti umani 8.3. Diversità e Inclusione 5. La sostenibilità Mediolanum

2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	4.2. Inclusión e igualdad	
2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.2. Inclusión e igualdad	4.4.1. Politiche per la sostenibilità 4.1.2. Diritti umani 8.3. Diversità e Inclusione 5. La sostenibilità Mediolanum
3. Respeto de los derechos humanos				
3.1. Derechos humanos				
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 2-24 2-25 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 2-24 2-25 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 2-24 2-25 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	3.1. Respeto de los derechos humanos	4.1.2. Diritti umani 4.1.2.1. Sanzioni e Provvedimenti
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-27 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	3.1. Respeto de los derechos humanos	4.1.2.1. Sanzioni e Provvedimenti
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.1. Respeto de los derechos humanos	4.1.2. Diritti umani
4. Luchas contra la corrupción y el soborno				
4.1. Corrupción y soborno				
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	-	4.3 Governance, gestione dei rischi e compliance 6.2. Business responsible 6.2.2. Impegno al contrasto della corruzione
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	-	4.3 Governance, gestione dei rischi e compliance
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2.2.2. Tendencia 1: Finanzas Responsables	
5. Información sobre la sociedad				
5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	-	Allegati 9.2 Supporto alle comunità (Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo)

5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	-	9.2 Supporto alle comunità (Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo)
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	-	5.2. Coinvolgimento degli stakeholder 9.2. Supporto alle comunità
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	4.2. Igualdad e inclusión	9.2.2 Liberalità e raccolta fondi
5.2. Subcontratación y proveedores				
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores	
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores	
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores	
5.3. Consumidores				
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	-	7.1. Centralità del cliente 7.1.6. Protezione 7.1.7. Tutela del cliente
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	-	7.1.8. Gestione reclami 7.1.9. Ricorsi ABF e ACF
5.4. Información fiscal				
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	3.2. Información fiscal	
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	3.2. Información fiscal	
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	3.2. Información fiscal	

(*) Aspectos no materiales

(**) Se hace referencia a la DNF 2021, ya que es la última disponible

**Banco Mediolanum, S.A. y
sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente,
Estado de Información No Financiera Consolidado
31 diciembre 2022

Informe de verificación independiente

A los accionistas de Banco Mediolanum S.A:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado: Declaración Complementaria de Banco Mediolanum S.A. a la Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario de Banca Mediolanum S.p.A. adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Banco Mediolanum S.A. (sociedad dominante) y las sociedades dependientes Mediolanum Gestión SCIIC y Mediolanum Pensiones EGFP (en adelante, el Grupo o Banco Mediolanum) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Tal y como se indica en la nota 1.1., el Grupo se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Banca Mediolanum S.p.A. y sociedades dependientes (Grupo Banca Mediolanum) radicado en Italia al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Banco Mediolanum S.A. ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Banco Mediolanum S.A. descrito en el Anexo I, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Banca Mediolanum S.p.A. y sociedades dependientes (Grupo Banca Mediolanum).

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de Banco Mediolanum, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Banco Mediolanum S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Banco Mediolanum S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., P^o de la Alameda, 35 Bis, 46023 Valencia, España
Tel.: +34 963 036 900 / +34 902 021 111, Fax: +34 963 036 901, www.pwc.es



Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Banco Mediolanum que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Banco Mediolanum S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Banco Mediolanum S.A., considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF complementario de Banco Mediolanum S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Banco Mediolanum S.A. de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información por financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Banco Mediolanum S.A. ha determinado que ésta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Banca Mediolanum S.p.A. y sociedades dependientes (Grupo Banca Mediolanum) al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Pablo Bueno Gavín

9 de marzo de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PricewaterhouseCoopers
Auditores, S.L.

2023 Núm. 20/23/01040

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

The background features several large, curved, overlapping shapes in two shades of blue: a lighter sky blue and a darker navy blue. These shapes are positioned in the top right and bottom right corners, creating a modern, abstract design.

BANCO MEDIOLANUM

AV. DIAGONAL, 668-670

(08034) BARCELONA

TEL. 93 253 54 00

FAX. 93 253 54 30

INFO@MEDIOLANUM.ES

WWW.BANCOMEDIOLANUM.ES