

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
BANCO MEDIOLANUM, S.A.
MARZO 2025**

**DECLARACIÓN COMPLEMENTARIA
DE BANCO MEDIOLANUM S.A.
A LA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
SULLA SOSTENIBILITÀ 2024
DE BANCA MEDIOLANUM S.P.A.**

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Acerca de este informe	3
2. BANCO MEDIOLANUM EN ESPAÑA	4
2.1. Modelo de negocio	4
2.2. Principales tendencias – Finanzas responsables	6
3. INTEGRIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES	9
3.1. Respeto a los derechos humanos	9
3.2. Información fiscal	10
3.3. Medidas para la protección de nuestros clientes	11
4. NUESTROS PROFESIONALES	12
4.1. Distribución del equipo	12
4.2. Igualdad e inclusión	16
4.3. Remuneraciones y beneficios sociales	18
4.4. Organización del trabajo	19
4.5. Medidas de Conciliación	19
4.6. Seguridad, salud y bienestar laboral	20
5. NUESTROS PROVEEDORES	22
5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores	22
6. NUESTRO ENTORNO AMBIENTAL	24
6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	24
7. NUESTRO IMPACTO SOCIAL	26
7.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	26
7.2. Acciones de asociación o patrocinio	27
8. ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018	29

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 2024 a la *Dichiarazione Consolidata sulla Sostenibilità 2024* 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 SGFP). 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.

Existen ciertos aspectos a los que no se hará mención expresa en la presente Declaración Complementaria debido a que se encuentran detallados en la *Dichiarazione Consolidata sulla Sostenibilità* 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 *Dichiarazione Consolidata sulla Sostenibilità* 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”, presenta el detalle de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018, identificando cuales de ellos se reflejan en el presente documento o están incluidos en la *Dichiarazione Consolidata sulla Sostenibilità* realizada por la Matriz, e indicando 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 *Dichiarazione Consolidata sulla Sostenibilità* o del presente documento

Cabe destacar que los indicadores presentes en este documento se reportan bajo los criterios de la Ley 11/2018 para darle continuidad y cumplimiento a la norma, si bien, los indicadores reflejados en la *Dichiarazione Consolidata sulla Sostenibilità* realizada por la Matriz puede haber criterios de cálculo y presentación diferentes, al presentarse bajo los criterios definidos por la Directiva Europea “CSRD” (Corporate Sustainability Reporting Directive).

2. BANCO MEDIOLANUM EN ESPAÑA

2.1. Modelo de negocio

Indicador Ley 11/2018: 0.A - Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

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 en base al 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.

En esta perspectiva, los valores que rigen los comportamientos y 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. Porqué 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 tendencias – Finanzas responsables

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 julio de 2024 y se basa en los mismos principios inspiradores que la Política de la Matriz. 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.

La Política de Gestión de Riesgos ESG del Grupo Mediolanum España, aprobada en Consejo de Administración de Banco Mediolanum el 20 de diciembre de 2024, establece los principios y directrices para la gestión de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) a los que está expuesto el Grupo a nivel España. La política tiene como objetivos principales definir las directrices para el control y gestión de los riesgos ESG, así como identificar las unidades organizativas encargadas del proceso de control. La política define los riesgos ESG como aquellos que pueden generar un impacto negativo en el Grupo derivado de factores ambientales, sociales o de gobernanza. Se hace especial énfasis en los riesgos climáticos y medioambientales (C&E), los cuales se entienden como aquellos riesgos financieros y/o económicos derivados de la exposición a contrapartes que pueden contribuir al cambio climático o verse afectadas por él.

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 de la Dirección 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 ESG en el negocio empresarial y coordinación necesaria con la Matriz. En particular, presta apoyo en materia de productos financieros y distribución al Área de Marketing Productos y a las sociedades del Grupo Mediolanum España, Mediolanum Gestión y Mediolanum Pensiones, valiéndose también del apoyo y colaboración de la función de Compliance.

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. 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 relación con la introducción de las variables ESG en la perfilación, tal y como indicado en la normativa de MiFID e IDD, Banco Mediolanum incluye un anexo al Formulario de Conocimiento y Perfilación, donde se pregunta a los clientes por sus preferencias de sostenibilidad. En particular, y cumpliendo con los requerimientos normativos, el formulario de Preferencias de Sostenibilidad permite medir la proporción de sostenibilidad que los clientes desean integrar en sus inversiones a través de los siguientes criterios:

- Proporción de la cartera en la que se aplicarán las preferencias de Sostenibilidad
- Elementos sobre los cuales los clientes deben indicar sus preferencias en materia de sostenibilidad:
 - Principales Incidencias Adversas (PIAS) en los factores de sostenibilidad.
 - Porcentaje de inversión sostenible según el Artículo 2.17 del Reglamento 2019/2088 de divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR).
 - Porcentaje de inversión en actividades medioambientalmente sostenibles conforme al Artículo 2.1 del Reglamento 2020/852 de Taxonomía.

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 (Certificación energética “A” o “B”).

2.2.2. Tendencia II. Iniciativas Internacionales

El Grupo Mediolanum España respeta e implementa las mejores prácticas establecidas por los principales prescriptores en términos de ESG, como la adhesión a asociaciones, acuerdos, convenciones 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.

Adicionalmente, desde julio 2024, Banco Mediolanum está adherido a SpainSif, plataforma de encuentro y referencia en materia de finanzas e inversión sostenibles en España, cuya misión primordial es fomentar la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en las políticas de inversión mediante el diálogo con los diferentes grupos sociales, contribuyendo al desarrollo sostenible, así como concienciar e impulsar cambios en los procesos de inversión en la comunidad inversora, las Administraciones Públicas, las empresas y la ciudadanía en general.

Indicador Ley 11/2018: 0.B - Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal], que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.

3. INTEGRIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES

3.1. Respeto a los derechos humanos

El Grupo Mediolanum España, a través de su Política de Derechos Humanos, aprobada en Consejo de Administración de Banco Mediolanum en septiembre de 2022, reafirma su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos fundamentales, alineándose con los más altos estándares internacionales. Esta política, que abarca a empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general, se centra en la no discriminación, la valoración de la diversidad y la creación de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable. La empresa se compromete a prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o explotación, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto por la libertad de asociación y negociación colectiva. En sus relaciones con clientes y proveedores, Mediolanum promueve un trato justo y el respeto por los derechos humanos en toda la cadena de suministro, esperando que sus socios comerciales cumplan con su Código Ético. Además, la empresa se esfuerza por minimizar su impacto ambiental y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera, rechazando la corrupción y colaborando con socios que compartan sus valores. El cumplimiento de esta política se evalúa y controla periódicamente, implementando medidas correctoras ante cualquier vulneración y promoviendo la denuncia de incumplimientos.

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.

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

Indicador Ley 11/2018: 2.5.2 - La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	2024		
	Horas	Personas	% de personas Formadas
Senior Manager	5303	18	95%
Manager	1472,5	97	100%
Non-Management Employees	23949,2	314	97,71%
TOTAL	30724,7	429	98,17%

3.2. Información fiscal

Indicador Ley 11/2018: 5.4.1 - Los beneficios obtenidos país por país.

Beneficios de Banco Mediolanum en España		2023	2024
		Value	Value
Beneficios Banco Mediolanum (España)	€	45.006.154,97	38.463.280,93

* Las cifras de beneficios y del IS se obtienen de la contabilidad del Banco - Cuenta de Resultados 2024.

Indicador Ley 11/2018: 5.4.2 - Los impuestos sobre beneficios pagados

Impuestos sobre beneficios en España		2023	2024
		Value	Value
Impuestos sobre beneficios (España)	€	10.758.225,04	3.863.419,09

Indicador Ley 11/2018: 5.4.3 - Las subvenciones públicas recibidas

Asistencia financiera recibida del gobierno		2023	2024
		Value	Value
Subvenciones públicas recibidas (España)	€	0,00	0,00

3.3. Medidas para la protección de nuestros clientes

Indicador Ley 11/2018: 5.3.1 - Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Banco Mediolanum apuesta diariamente por la búsqueda de productos y servicios que prioricen la protección y centralidad de la persona. Por tanto, la mejora de la experiencia del cliente se basa en la búsqueda constante de innovación, personalización y seguridad. Además, Banco Mediolanum quiere estar al lado del cliente, especialmente cuando más lo necesita; prueba de ellos es el lanzamiento en el año 2024 del servicio “Salta la cuota”, que permite aplazar hasta seis cuotas durante la vida del préstamo hipotecario, sin comisiones ni costes adicionales. Adicionalmente cabe destacar las iniciativas llevadas a cabo en consecuencia de la emergencia Dana, como la concesión de préstamos a tipo reducido para los clientes afectados, que lo hubiesen solicitado.

El Grupo Mediolanum España dispone de un Servicio de Atención al Cliente cuya función es atender y resolver las quejas y reclamaciones que los Clientes puedan presentar, relacionadas con sus intereses y derechos legalmente reconocidos. La actividad del Servicio está regulada en su Reglamento de Funcionamiento realizado conforme a la estipulado en la Orden ECO / 734 / 2004, de 11 de marzo.

Por otra parte, Banco Mediolanum dispone de una Política de Gestión de Quejas y Reclamaciones, adoptada siguiendo las directrices de las autoridades supervisoras europeas (ESMA y EBA). Esta Política, inspirada en el tratamiento equitativo de los Clientes para garantizar la correcta y diligente gestión de las quejas y reclamaciones, se ha realizado no sólo con el objetivo de cumplir las disposiciones vigentes, sino también conseguir informaciones relevantes para una mejora continua de los servicios prestados a los Clientes. Un adecuado control de tal proceso representa un elemento esencial para mejorar las actividades y los servicios prestados, así como la relación del Cliente con el Banco.

Adicionalmente, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto-Ley 1/2017, de 20 de enero, de medidas urgentes de protección de consumidores en materia de cláusulas suelo, Banco Mediolanum

ha implantado un procedimiento para la tramitación de las solicitudes de petición de devolución de las cantidades que, en relación a los préstamos hipotecarios de clientes, estos consideren que han satisfecho como cláusula suelo. La atención y resolución de las solicitudes presentadas corresponde a la Unidad de Solicitud de Análisis de Aplicación del RDL 1/2017.

El Grupo se compromete a garantizar la confidencialidad de los datos y de las operaciones con los clientes, asegurando la conformidad con las leyes y reglamentos en la venta de productos y servicios financieros, incluso digitales. En la práctica, partiendo de un modelo de negocio con una clara orientación digital, Mediolanum sigue invirtiendo en proyectos de integración de la actividad bancaria multicanal, con una atención cada vez mayor a la ciberseguridad y al uso responsable de los datos.

4. NUESTROS PROFESIONALES

4.1. Distribución del equipo

Indicador Ley 11/2018: 2.1.1 - Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.).

Distribución de empleados por cualificación y género		2023			2024		
		Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Senior Manager	Nº	13	5	18	14	5	19
Manager	Nº	38	24	62	60	37	97
Non-Management Employees	Nº	162	131	293	173	148	321
TOTAL	Nº	213	160	373	247	190	437

* Para la identificación de los Senior Manager 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.

Indicador Ley 11/2018: 2.1.1 - Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.).

Distribución de empleados por cualificación y edad		2023				2024			
		< 30	30-50	>50	TOTAL	< 30	30-50	>50	TOTAL
Senior Manager	Nº	0	3	15	18	0	3	16	19
Manager	Nº	2	38	22	62	3	57	37	97
Non-Management Employees	Nº	70	166	57	293	88	176	57	321
TOTAL	Nº	72	207	94	373	91	236	110	437

* Para la identificación de los Senior Manager 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.

Indicador Ley 11/2018: 2.1.2 - Empleados con discapacidad

Empleados con Discapacidad		2023			2024		
		Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Senior Manager	Nº	0	0	0	0	0	0
Manager	Nº	0	0	0	0	0	0
Non-Management Employees	Nº	1	3	4	2	2	4
TOTAL	Nº	1	3	4	0	0	4

Indicador Ley 11/2018: 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.

Desglose por tipo contractual y profesional (Temporal vs Indefinido) y sexo		2023			2024		
		Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Temporal	Nº	3	4	7	3	2	5
Indefinido	Nº	210	156	366	244	188	432
TOTAL	Nº	213	160	373	247	190	437

Indicador Ley 11/2018: 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

Distribución del personal por tipología contractual (temporal vs Indefinido) y edad		2023				2024			
		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Temporal	Nº	0	1	6	1	1	0	4	5
Indefinido	Nº	72	206	88	90	90	236	106	432
TOTAL	Nº	72	207	94	91	236	110	437	437

Indicador Ley 11/2018: 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

Distribución del personal por tipología contractual (temporal vs Indefinido) y categoría profesional		2023				2024			
		Employees	Managers	Senior Managers	Total	Employees	Managers	Senior Managers	Total
Temporal	Nº	6	1	0	7	4	1	0	5
Indefinido	Nº	287	61	18	366	317	96	19	432
TOTAL	Nº	293	62	18	373	321	97	19	437

Indicador Ley 11/2018: 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.

Distribución del personal por tipología profesional (tiempo completo vs tiempo parcial) y sexo		2023			2024		
		Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Tiempo Parcial	Nº	5	9	14	7	7	14
Tiempo Completo	Nº	208	151	359	240	183	423
TOTAL	Nº	213	160	373	247	190	437

Indicador Ley 11/2018: 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.

Distribución del personal por tipología contractual (tiempo completo vs tiempo parcial) y edad		2023				2024			
		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo parcial	Nº	1	6	7	14	1	8	5	14
Tiempo completo	Nº	71	201	87	359	90	228	105	423
TOTAL	Nº	72	207	94	373	91	236	110	437

Indicador Ley 11/2018: 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.

Distribución del personal por tipología contractual (tiempo completo vs tiempo parcial) y categoría profesional		2023				2024			
		Employees	Managers	Senior Managers	Total	Employees	Managers	Senior Managers	Total
Tiempo parcial	Nº	12	2	0	14	12	2	0	14
Tiempo completo	Nº	281	60	18	359	309	95	19	423
TOTAL	Nº	293	62	18	373	321	97	19	437

Indicador Ley 11/2018: 2.1.3 - Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Nº despidos - hombres / mujeres		2023			2024		
		Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Despidos		3	1	4	1	0	1

Indicador Ley 11/2018: 2.1.3 - Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Nº despidos - Edad		2023				2024			
		<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
Despidos		2	2	0	4	0	0	1	1

Indicador Ley 11/2018: 2.1.3 - Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Nº despidos - Cat. Profesional		2023				2024			
		Employees	Manager	Senior Manager	TOTAL	Employees	Manager	Senior Manager	TOTAL
Despidos		4	0	0	4	0	1	0	1

4.2. Igualdad e inclusión

La Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Mediolanum España, aprobada en Consejo de Administración de Banco Mediolanum, S.A. el 29 de noviembre de 2024, tiene como objetivo fomentar una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la inclusión. Esta política, que se aplica a todas las entidades del Grupo Mediolanum España, se alinea con normativas nacionales e internacionales, como la Agenda 2030 de la ONU, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y diversas leyes en materia de igualdad y derechos laborales. En este sentido, el Grupo promueve la diversidad en todas sus formas, garantiza un entorno libre de discriminación y refuerza la equidad de género, con iniciativas como la firma de la Carta ABI “Mujeres en la banca”. 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 de “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. Estas figuras son las promotoras de todas las iniciativas en materia de diversidad e igualdad, coordinándose de manera continua con el Área de Personas y con la Diversity Manager de la Matriz del Grupo Mediolanum.

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.

Además de han realizado las siguientes iniciativas:

- Proceso de *on boarding* de nuevos empleados: a las nuevas incorporaciones dentro de la plantilla se les entrega el documento dónde se indica dónde encontrar la de Política de Diversidad entre los documentos de bienvenida.
- Participación en los programas “Empowering Womens Talent” y “Diversity & Inclusion”, en los que se han realizado talleres, workshops y crossmentoring. Además, Banco Mediolanum ha participado por la segunda vez en el evento de “Diversity & Inclusion Day” en el que la entidad ha sido galardonada por segunda vez con los premios “Empowering Women’s Talent” como empresa comprometida con el impulso del talento femenino y “Diversity & Inclusion” por los buenos resultados a nivel organizacional en dicha materia.
- Formación sobre prevención de acoso para los managers
- Formación leguaje inclusivo para los departamentos que envían más comunicados de la Entidad
- Seguimiento de la actividad formativa del Proyecto Acqua sobre Diversidad Generacional.
- Piloto formación Diversidad e Inclusión

- Programa de *mentoring* para desarrollar el crecimiento personal y profesional de las personas participantes

En materia de igualdad, Banco Mediolanum ha iniciado el procedimiento para la elaboración del tercer plan de igualdad, con el objetivo de promover el principio de igualdad de trato para todas las personas y garantizar que no existe discriminación. Se ha realizado un diagnóstico previo de la empresa tanto a nivel cualitativo y cuantitativo teniendo en cuenta también los datos de una encuesta enviada a todo el personal, se ha constituido una Comisión negociadora en atención a la normativa vigente en materia de igualdad formada por representantes de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se les ha presentado el diagnóstico completo y la auditoría salarial y queda pendiente establecer propuestas y acciones para poder presentar el Plan en el Ministerio de Igualdad.

Por otro lado, la Entidad da cumplimiento a la Ley General de Discapacidad (LGD), mediante la integración en plantilla de personas con diversidad funcional y la contratación de servicios a 5 Centros Especiales de Empleo (CET): la contratación de los viajes de empresa a través del CET OPTTEAM TRAVEL (BTravel Turismo Accesible, S.A.U; el servicio de limpieza a través del CET SELID; el suministro del material de oficina a través del CET FEMAREC; la manipulación de canastillas de bebé para nacimiento de bebé a través del CET FUNDACIÓN JUAN XXIII y tareas de manipulación, control de stock de material, validación de datos del correo devuelto y encuestas de satisfacción a través del CET FEMCET.

En el 2024, Banco Mediolanum además de las actuaciones que efectúa activamente gracias a Mediolanum Aproxima, ha hecho una donación adicional de 3.615€ a la fundación Adecco para apoyar el día de la Discapacidad y el día Contra la Violencia de Género.

Además de lo descrito anteriormente, el grupo dispone de una Política de Prevención del Acoso Sexual, aprobada en Consejo de Administración de Banco Mediolanum, S.A. el 20 de septiembre de 2024. Esta política establece los principios y procedimientos para prevenir, identificar y combatir el acoso sexual en el entorno laboral. Su objetivo es garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de cualquier conducta de acoso, así como proteger y apoyar a las personas que denuncien este tipo de situaciones, evitando cualquier tipo de represalia. La política se aplica a todas las unidades organizativas del Grupo, incluida la Red de Agentes, y se extiende más allá del espacio físico de trabajo, abarcando eventos corporativos, reuniones, viajes y el uso de tecnologías de la información.

4.3. Remuneraciones y beneficios sociales

Indicador Ley 11/2018: 2.1.4 - Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

Remuneración media por sexo en euros	2023	2024	% variación en el periodo
Hombre	53.421,57	56.339,20	4,46
Mujer	38.185,46	40.174,04	5,21

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

Indicador Ley 11/2018: 2.1.4 - Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

Remuneraciones medias desagregadas por edad en euros				
	Año 2023	% variación en el periodo	Año 2024	% variación en el periodo
>50	81.254,61	-6.18	87.310,73	6,94
30-50	39.852,01	-1.50	41.176,61	3,22
<30	22.625,04	+11.94	26.102,42	13,32

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

Indicador Ley 11/2018: 2.1.4 - Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

Remuneraciones medias desagregadas por categoría profesional				
	Año 2023	% variación en el periodo	Año 2024	% variación en el periodo
Senior Managers	225.570,27	-1.93	261.072,86	13,60
Managers	63.573,89	-3.32	61.941,80	-2,63
Non – Management employees	32965,09	+1.87	33.963,25	2,94

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

Indicador Ley 11/2018: 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.

Remuneración media consejeros y directivos en euros	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media de directivos*	310.816,43	111.087,17	344.504,39	129.418,70
Remuneración media de consejeros**	36.953,23	39.500	39.082,96	39.125,00

* Los directivos son los Seniors Managers (incluyendo al Consejero Delegado)

** Para el cálculo de la media de consejeros solo se han tenido en cuenta los consejeros de Banco Mediolanum, S.A.; El Consejero Delegado no está incluido como Consejero a efectos económicos

4.4. Organización del trabajo

Indicador Ley 11/2018: 2.2.2 - Número de horas de absentismo.

Horas de absentismo		2023	2024
		Value	Value
Nº horas de absentismo	Nº	30.836,0	65.040,0
% de horas de absentismo	%	4,95%	8,86%

* Horas bajas IT

* Horas absentismo/horas trabajadas

4.5. Medidas de Conciliación

Indicador Ley 11/2018: 2.2.3 - Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos

Banco Mediolanum defiende firmemente la conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras, manteniendo la participación equilibrada y equitativa entre hombres y mujeres en la vida familiar y laboral, cooperando entre todos/as, para conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, y, rompiendo los estereotipos tradicionales, dando la oportunidad de hacer partícipes a los

dos roles para cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes. Entre las medidas se incluyen permisos por matrimonio, nacimiento, lactancia, cuidado de familiares, accidentes o enfermedades graves, así como días por luto, asuntos propios y vacaciones.

Además, el banco ofrece horarios flexibles, teletrabajo, y permisos especiales por embarazo, cuidado de familiares o enfermedades graves. También se incluyen ayudas económicas para hijos menores de 3 años y para aquellos con discapacidad. En conjunto, estas medidas buscan equilibrar la vida laboral y personal, promoviendo la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas trabajadoras.

4.6. Seguridad, salud y bienestar laboral

Banco Mediolanum establece una Política de prevención de riesgos laborales, aprobada en Consejo de Administración de Banco Mediolanum en septiembre de 2024, siendo de aplicación a todas las entidades del Grupo. Los objetivos fundamentales de esta política son la protección del trabajador ante los posibles riesgos que se pudieran derivar de su trabajo y evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo, así como fomentar una cultura preventiva integrada en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Indicador Ley 11/2018: 2.3.2 Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

Accidentes de empleados	2023			2024		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Accidentes de trabajo	1	0	1	1	1	2
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

* Todos los accidentes de trabajo son "in itinere".

Indicador Ley 11/2018: 2.3.2 - Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

Índice de frecuencia de accidentes de empleados	2023			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	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

* Todos los accidentes de trabajo son "in itinere".

Indicador Ley 11/2018: 2.3.2 - Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

Enfermedades profesionales	2023		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
N. Accidentes mortales derivados de enfermedades profesionales	0	0	0	0

Indicador Ley 11/2018: 2.4.3 - El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) de Banco Mediolanum se ha construido en cumplimiento de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, cuenta con un Reglamento de Funcionamiento Interno que regula su operativa y el control de la ejecución de medidas para la mejora de las condiciones laborales, reducir los riesgos laborales y mejorar los ambientes de trabajo, perfeccionando los niveles de protección.

Sus principales funciones incluyen la participación en la elaboración, implementación y evaluación de planes de prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, la promoción de iniciativas para mejorar la seguridad en el trabajo, el análisis de documentación relevante y la propuesta de medidas preventivas y todas las que le atribuya la legislación vigente.

Sus competencias están determinadas por la normativa vigente, incluyendo la ley 31/1995 y la ley 547/2003, además de lo dispuesto en su propio reglamento. Entre sus facultades, destaca la posibilidad de inspeccionar directamente el centro de trabajo, acceder a informes y documentos pertinentes y analizar los daños sufridos por los trabajadores para valorar sus causas y proponer soluciones.

El comité es un órgano paritario y colegiado que está compuesto por tres Delegados de Prevención, miembros del Comité de Empresa (Delegados sindicales), y tres representantes designados por la empresa, pertenecientes a los departamentos de Área de Personas, Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, y Servicios Corporativos. Se reúnen trimestralmente, aunque cualquiera de las partes puede solicitar reuniones extraordinarias cuando sea necesario para tratar temas de prevención de riesgos.

5. NUESTROS PROVEEDORES

5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores

Indicador Ley 11/2018: 5.2.3 - Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

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.

La elección del proveedor al cual asignar la compra o servicio podrá basarse en evaluaciones que van más allá del análisis comparativo de los parámetros económicos, sino que tenga en cuenta evaluación de tipo técnico y/o cualitativo, y también en lo relacionado con la sostenibilidad. 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 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

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

Indicador Ley 11/2018: 5.2.3 - *Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.*

Número de auditorías a proveedores esenciales en el ejercicio 2023*		Número de auditorías a proveedores esenciales en el ejercicio 2024*	
Número de proveedores esenciales 2023	6	Número de proveedores esenciales 2024	6
Evaluados con criterios ambientales	6	Evaluados con criterios ambientales	6
Evaluados con criterios sociales	6	Evaluados con criterios sociales	6
Evaluados con otros criterios en materia de sostenibilidad		Evaluados con otros criterios en materia de sostenibilidad	
No evaluados		No evaluados	
Total proveedores esenciales evaluados 2023	6	Total proveedores esenciales evaluados 2024	6

6. NUESTRO ENTORNO AMBIENTAL

6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático

Indicador Ley 11/2018: 1.1.2 - Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.

La Política Ambiental del Grupo Mediolanum España, aprobada por el Consejo de Administración de Banco Mediolanum en septiembre de 2024, establece el compromiso de la organización con la protección del medio ambiente, integrando este principio en su cultura organizativa y en sus estrategias de negocio. Su objetivo es generar valor a largo plazo para todas las partes interesadas mediante la adopción de prácticas sostenibles y la promoción de una cultura de responsabilidad ambiental. La Política identifica cuatro áreas clave de responsabilidad ambiental, se aplica a todas las entidades del Grupo en España, incluyendo Banco Mediolanum, Mediolanum Gestión y Mediolanum Pensiones.

En primer lugar, la compra y consumo de productos sostenibles, orientando la selección de proveedores hacia aquellos que implementen soluciones de sostenibilidad y que adopten medidas alineadas con la estrategia ambiental del Grupo. En segundo lugar, la gestión de la energía y el cambio climático, con iniciativas para optimizar el consumo de recursos como energía, agua y papel, promover la movilidad sostenible y reducir las emisiones de CO₂ a través de tecnologías energéticas eficientes y la autoproducción de electricidad. En tercer lugar, la gestión de residuos, donde se prioriza la recogida selectiva, la reducción del consumo de papel y plásticos de un solo uso, así como el reciclaje de materiales reutilizables mediante procesos controlados. Finalmente, se fomenta una cultura de protección del medio ambiente, sensibilizando a empleados y colaboradores externos sobre la importancia de adoptar comportamientos sostenibles y comunicando de manera activa las políticas ambientales del Grupo.

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.

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 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 la Comisión de Energía y Medio Ambiente.

En esta línea, es importante destacar que, en diciembre de 2023, se ha realizado la instalación de placas solares en la sede central de la entidad y desde julio 2024 están operativas. En el informe realizado a nivel de grupo es posible apreciar el impacto positivo que dichas placas han generado al reducir las emisiones del banco.

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. Actualmente la flota cuenta con 19 vehículos, siendo 18 híbridos y 1 eléctrico.

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 el 2023.

7. NUESTRO IMPACTO SOCIAL

7.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Indicador Ley 11/2018: 4.3.1 - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La Política de Donaciones de Banco Mediolanum aprobado en Consejo de Administración de Banco Mediolanum en diciembre de 2022 establece un marco claro y transparente para la gestión de las contribuciones benéficas de la empresa. Esta política, que se aplica a todas las entidades del Grupo Mediolanum España, define qué se considera una donación y excluye aquellas actividades gratuitas que puedan interpretarse como un beneficio económico para el banco, como descuentos o gratificaciones a clientes. El Consejo de Administración aprueba esta política, mientras que el Departamento de Acción Social es el encargado de su actualización y gestión, apoyándose en otras áreas para aspectos legales, fiscales y organizativos.

Las donaciones de Banco Mediolanum se dirigen a diversas causas, incluyendo personas físicas en situaciones vulnerables, iniciativas de solidaridad, organizaciones no gubernamentales (ONG) y proyectos que promuevan la inclusión social y la lucha contra la pobreza. La política establece principios fundamentales como la existencia de un presupuesto anual destinado a donaciones, la observancia de criterios de economicidad, transparencia, corrección e imparcialidad en la asignación de fondos, y la posibilidad de realizar donaciones especiales en casos de circunstancias excepcionales.

El Grupo Mediolanum España realiza diversas acciones de aportación a fundaciones sin ánimo de lucro. A continuación de comparte un mayor detalle se explica en más detalle de las aportaciones que realiza el Grupo Mediolanum España.

Banco Mediolanum ha donado una suma de 746.353€ a la Delegación en España de la Fundación Mediolanum. La Delegación en España de la Fundación Mediolanum ha destinado la totalidad de este dinero a las ayudas que ha otorgado a las 130 ONGs del colectivo de la infancia que han participado en Mediolanum Aproxima durante 2024 y a ONGs vinculadas con las causas tratadas este año, como por ejemplo la Emergencia de la Dana, que en este caso la donación se realizó a Cruz Roja España.

Paralelamente, en Mediolanum Aproxima se trabaja con la Fundación MiGranodeArena (plataforma de crowdfunding) para para que los clientes donen en las iniciativas solidarias impulsadas por los Family Bankers. Esta plataforma tiene un coste y el banco lo asume a través de donaciones, el total donado por el Banco es de 105.970€. Por último, también se llevó a cabo una donación a la fundación Adecco de 3.615€.

A continuación, proporciona una tabla con el desglose de las donaciones de Banco Mediolanum:

Donaciones a la Delegación Fundación Mediolanum	
Extrabudget (iniciativas red)	184.000 €
Emergencia DANA	528.688 €
Emergencia incendio Valencia	9.771 €
Campana Black Friday	7.894 €
Campana Navidad 2023-2024	6.000 €
Campana Navidad 2024-2025	10.000 €
Total	746.353 €

Donaciones a otras ONG	
Fundación ADECCO	3.615 €
Fundación Mi Grano de Arena	105.970 €
Total	109.585 €
TOTAL DONADO Banco Mediolanum 2024	855.938 €

Banco Mediolanum, además, es el comercializador del Fondo Compromiso FI (ex art. 8 Reglamento UE 2019 / 2088). gestionado por Mediolanum Gestión, la Gestora de Fondos de Inversión del Grupo español; gracias a este fondo de inversión, el cliente puede elegir una ONG del listado de entidades beneficiarias disponible en la web (participantes en la iniciativa solidaria Mediolanum Aproxima). Mediolanum Gestión dona anualmente entre el 10% y el 30% de la comisión de gestión, en función de la recogida realizada y de la clase del fondo, a la organización seleccionada por el Cliente, según las modalidades descritas en el prospecto del producto. En particular, en 2024 el importe total de las donaciones realizadas es de 115.578,29€.

7.2. Acciones de asociación o patrocinio

Indicador Ley 11/2018: 5.1.4 - Las acciones de asociación o patrocinio.

Banco Mediolanum ha patrocinado diversos eventos en España durante el año 2024, reforzando su presencia en el ámbito cultural, financiero y social. En el ámbito musical, ha sido el patrocinador principal del Banco Mediolanum Festival Mil-lenni en Barcelona, con más de 50 conciertos en importantes salas de la ciudad, y del Summum Concert Series en Madrid, un ciclo de 30 conciertos con artistas nacionales e internacionales. También ha apoyado la primera edición del Alma Festival en Madrid, celebrado en el parque Enrique Tierno Galván con 12 conciertos, y el Festival de les Arts en Valencia, que tuvo lugar en la Ciudad de las Artes y las Ciencias con 16 conciertos. Además, ha respaldado el histórico Festival Porta Ferrada en Girona, uno de los eventos musicales de verano más emblemáticos de España.

En el ámbito financiero, ha organizado las “Jornadas Avanza. Mujeres y Finanzas” en Valencia y Sevilla, encuentros que analizaron el papel de la mujer en el sector financiero y contaron con la asistencia de más de 120 y 200 personas, respectivamente.

Asimismo, ha participado en eventos institucionales como la Festa della Repubblica Italiana en Barcelona, organizada por el Consulado General de Italia, y en el ámbito deportivo ha sido patrocinador de la Carrera 15K Sevilla Experience, en la que participaron 1.500 corredores. Finalmente, ha apoyado la IV Gala Benéfica del Círculo Empresarial de Málaga, destinada a recaudar fondos para la Fundación Corinto, que apoya a familias desfavorecidas.

Con estas iniciativas, Banco Mediolanum refuerza su compromiso con la cultura, el deporte y la inclusión financiera, aumentando su notoriedad en distintas ciudades españolas.

8. 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 Dichiarazione Consolidata sulla Sostenibilità Gruppo Mediolanum 2024
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	1.1 ESRS 2 Informazioni generali
0.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	3-3 El enfoque de gestión y sus componentes	Todo el informe	Todo el informe
0.C	Los resultados de esas políticas	3-3 El enfoque de gestión y sus componentes	Todo el informe	
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones		-	1.1 ESRS 2 Informazioni generali 1.1.4 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
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	-	1.1 ESRS 2 Informazioni generali
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	-		1.1 ESRS 2 Informazioni generali 1.1.4 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	6. Nuestro entorno ambiental 6.1 Mitigación y adaptación al cambio climático	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici 2.1.3 Emissioni di GES proprie
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	-	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici 2.1.3 Emissioni di GES proprie 2.1.4 Emissioni di GES finanziate – Investimenti 2.1.5 Emissioni di GES finanziate – Credito 2.1.6 Dematerializzazione dell'offerta di prodotti e servizi
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	2-23 Principio o enfoque de precaución	-	1.1 ESRS 2 Informazioni generali
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	-	-
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	-	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici
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	-	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici

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	(*)	(*)
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	(*)	(*)
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	-	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici 2.1.7. Metriche (consumo di energia e mix energetico)
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	-	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici 2.1.3 Emissioni di GES proprie 2.1.4 Emissioni di GES finanziate – Investimenti 2.1.5 Emissioni di GES finanziate – Credito 2.1.6 Dematerializzazione dell'offerta di prodotti e servizi
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	-	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici 2.1.7. Metriche (consumo di energia e mix energetico)
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)	-	2.1.7 Metriche (emissioni lorde di GES in ambito 1,2,3)
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	-	1.1 ESRS 2 Informazioni generali 1.1.3 Strategia 1.1.4 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
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	-	2.1 ESRS E1 Cambiamenti climatici 2.1.3 Emissioni di GES proprie 2.1.4 Emissioni di GES finanziate – Investimenti 2.1.5 Emissioni di GES finanziate – Credito 2.1.6 Dematerializzazione dell'offerta di prodotti e servizi
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (caratteristiche dei dipendenti dell'impresa)
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (caratteristiche dei dipendenti dell'impresa)
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (metriche di retribuzione)
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	-	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (metriche di retribuzione)

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	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (metriche di retribuzione)
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	-	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.2 Condizioni di lavoro e diritti umani 3.1.4 Equilibrio tra vita professionale e vita privata
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1. Distribución del equipo	-
2.2. Organización del trabajo				
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	4.4. Organización del trabajo	-
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-9 Lesiones por accidente laboral	4.4. Organización del trabajo	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (metriche di salute e sicurezza)
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	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.4 Equilibrio tra vita professionale e vita privata
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	-	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.2 Condizioni di lavoro e diritti umani 3.1.3 Salute e sicurezza
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	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (metriche di salute e sicurezza)
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	-	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.8 Coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	-	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale)
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	-	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.3 Salute e sicurezza 3.1.10 Metriche (copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale)
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	-	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.5 Formazione e sviluppo delle competenze
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	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (metriche di formazione e sviluppo delle competenze)
2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad				
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	-	3.1 ERSR S1 Forza lavoro propria 3.1.6 Parità di trattamento e di opportunità per tutti
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.6 Parità di trattamento e di opportunità per tutti
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.6 Parità di trattamento e di opportunità per tutti
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.6 Parità di trattamento e di opportunità per tutti
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	3.1.2 Condizioni di lavoro e diritti umani 3.2.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale 3.3.2 Diritti economici, sociali e culturali delle comunità 3.4.6 Impegni in materia di Policy per la tutela dei Diritti Umani
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 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.10 Metriche (incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani)
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	3.1 ESRS S1 Forza lavoro propria 3.1.2 Condizioni di lavoro e 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	-	4.1 ESRS G1 Cultura d'impresa 4.1.1 Cultura d'impresa 4.1.4 Corruzione attiva e passiva
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	-	4.1 ESRS G1 Cultura d'impresa 4.1.1 Cultura d'impresa 4.1.4 Corruzione attiva e passiva
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-

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	-	3.3 ESRS S3 Comunità interessate 3.3.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
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	-	3.3 ESRS S3 Comunità interessate 3.3.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale 3.3.2 Diritti economici, sociali e culturali delle comunità
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	-	3.3 ESRS S3 Comunità interessate 3.3.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale 3.3.2 Diritti economici, sociali e culturali delle 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	7.2. Acciones de asociación o patrocinio	3.3 ESRS S3 Comunità interessate 3.3.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
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	3.2 ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore 3.2.2 I fornitori
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	3.2 ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore 3.2.2 I fornitori
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	3.2 ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore 3.2.2 I fornitori
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	-	3.4 ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali
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	-	3.4 ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali
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



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

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Complementario
31 diciembre 2024



Informe de verificación independiente

Al accionista único 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 la matriz del Grupo, Banca Mediolanum S.p.A. adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Banco Mediolanum, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes Mediolanum Gestión SCIIC y Mediolanum Pensiones EGFP (en adelante Grupo Mediolanum España o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Grupo Mediolanum España.

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 (Mediolanum Group) 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, Grupo Mediolanum España ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Grupo Mediolanum España descrito en el Anexo I "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018", 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 Mediolanum Group.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Mediolanum España, 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 "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018" 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética 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.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 Grupo Mediolanum España 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Mediolanum España, 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 2024.
- 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 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 2024 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 "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Grupo Mediolanum España de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no 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. Grupo Mediolanum España ha determinado que ésta última será incluida en el EINF consolidado del Grupo Banca Mediolanum S.p.A. y sociedades dependientes (Mediolanum Group) 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

27 de marzo de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PricewaterhouseCoopers
Auditores, S.L.

2025 Núm. 20/25/01896

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones.

BANCO MEDIOLANUM
AV. DIAGONAL, 668-670
(08034) BARCELONA
TEL. 93 253 54 00
FAX. 93 253 54 30
INFO@MEDIOLANUM.ES
WWW.BANCOMEDIOLANUM.ES