



CODICE ETICO di Gruppo

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mediolanum Vita il 31/01/2023

Indice

1	FINALITÀ E DESTINATARI	4
2	IL SISTEMA VALORIALE	5
2.1	La nostra VISION.....	5
2.2	La nostra MISSION.....	5
2.3	I nostri VALORI.....	5
2.4	I nostri PRINCIPI	7
3	REGOLE DI CONDOTTA	10
3.1	La Relazione con il mercato, gli azionisti e la comunità finanziaria.....	10
3.2	La Relazione con le Autorità e le Istituzioni	11
3.3	La Relazione con i Clienti	11
3.4	La Relazione con i Fornitori e i Professionisti esterni	12
3.5	La Relazione con gli altri operatori del mercato	13
3.5.1	Lotta alla corruzione.....	14
3.6	La Relazione con Dipendenti e Collaboratori.....	15
3.7	La Relazione verso la Collettività	17
3.8	La Relazione con l'Ambiente.....	17
3.8.1	Sicurezza e benessere del luogo di lavoro	19
3.8.2	Strumenti informatici e telematici	20
3.9	Il Sistema di Governance	21
3.9.1	Sistema dei Controlli Interni	22
3.9.2	Sistema Contabile ed Amministrativo	22
3.9.3	Informazioni privilegiate	23
3.9.4	Conflitti di interesse.....	25
3.9.5	Riservatezza e protezione dei dati.....	26
4	Attuazione e Violazioni.....	27
4.1	Responsabilità	27
4.2	Diffusione	27
4.3	Segnalazioni	28
4.4	Sanzioni	28
4.5	Segnalazioni ed osservanza	28

L'impegno di Mediolanum per un'etica di impresa



Ennio Doris

Fondatore di Banca Mediolanum S.p.A.
Capogruppo del Gruppo Mediolanum

"A volte si pensa che il successo di un'impresa dipenda solo da corrette strategie, posizioni forti sul mercato,

massimo impegno sulle tecnologie.

Sono scelte che risiedono nel DNA di un'impresa e a volte, nel lungo periodo, non sono sufficienti a garantire la perdurabilità delle organizzazioni. Mediolanum, invece, poggia le sue basi in misura ancora maggiore su altri e alti valori: si può avere successo essendo utili alle persone.

La crescita della qualità della vita, l'uomo come fondamento della nostra organizzazione imprenditoriale, il rispetto delle regole, il confronto con tutti i concorrenti, la salvaguardia dell'ambiente sono temi che da sempre ci vedono impegnati in prima fila.

Questo documento nasce dal confronto con il top management, primo livello aziendale cui è richiesta una sostanziale osservanza dei principi e dei comportamenti enunciati, a cui chiedo uno sforzo significativo di ampia divulgazione a tutti i collaboratori".

1 FINALITÀ E DESTINATARI

Dall'inizio degli anni 2000 le imprese hanno assunto una maggiore consapevolezza delle proprie responsabilità: oltre alle tradizionali risposte di natura economica devono considerare una serie di altri elementi che vedono nell'azione imprenditoriale la realizzazione di molteplici e diverse attese.

Anche le istituzioni internazionali hanno formalizzato questa nuova coscienza: nel "Libro Verde" della Commissione Europea del 2001, la responsabilità sociale è definita come: *"L'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ambientali delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate"*.

Il Codice Etico, illustrato nelle pagine successive, intende dare risposte concrete da parte della Società ai propri portatori d'interesse (stakeholder): collaboratori, fornitori, clienti, partner, comunità e istituzioni locali, indicando per i vari ambiti di relazione, precisi impegni in termini di valori, principi e regole di condotta.

In considerazione dei vari ambiti, anche territoriali, ove il Gruppo Mediolanum (di seguito anche "Mediolanum", "Gruppo Mediolanum" o "Gruppo") opera, il Codice Etico di Mediolanum Vita rappresenta un riferimento interno cui devono attenersi tutte le *legal entity* appartenenti al Gruppo Assicurativo Mediolanum: questo consente di rendere omogenei i comportamenti degli amministratori, dei sindaci, del management, dei dipendenti, degli appartenenti alle reti di vendita del Gruppo, dei collaboratori, dei fornitori, per quanto di competenza, e di quanti operano nell'interesse del Gruppo (di seguito anche solo i Destinatari del Codice). Nei Paesi ove siano stabilite norme più restrittive, per gli ambiti espressamente trattati nel presente Codice, le stesse integreranno le previsioni di questo documento; nel caso contrario il Codice prevarrà sulla normativa eventualmente meno vincolante.

In un rapporto di reciprocità, viene richiesto agli stessi stakeholder di impegnarsi sugli stessi valori enunciati nel Codice Etico.

I Valori di riferimento espressi nel Codice Etico sono declinati in Principi ispiratori del nostro essere una comunità di persone e nelle Regole di Condotta, cioè in impegni puntuali rispetto ai quali tutti sono chiamati ad impegnarsi contribuendo a costruire una cultura personale e d'impresa coerente al sistema valoriale condiviso.

Il Codice rappresenta un segno di continuità, in quanto compendia argomenti già previsti nella normativa, regolamenti e linee guida aziendali interne

Il dialogo con tutti gli interlocutori e la rendicontazione dei risultati, permettono di instaurare un processo di miglioramento costante dell'azione imprenditoriale e del proprio ruolo inteso, come detto, in una visione più ampia. Le proposte di miglioramento o la sollecitazione a dare risposte a

nuovi interlocutori e a nuove esigenze inesprese costituiscono l'occasione per tenere vivi i Valori fondamentali nella quotidiana azione lavorativa che vede coinvolti tutti i Destinatari del Codice.

2 IL SISTEMA VALORIALE

2.1 La nostra VISION

“Crediamo in un mondo migliore, costruito ogni giorno per le persone e per il pianeta.”

“Crediamo nel rapporto umano e in una relazione profonda, improntata alla libertà.”

“Crediamo che la nostra visione consapevole e positiva del mondo e della vita faccia davvero la differenza.”

2.2 La nostra MISSION

“Costruire con le persone relazioni di profonda conoscenza, che durano nel tempo, fondate su lealtà, fedeltà e trasparenza.

“Dedicare una consulenza personalizzata, con soluzioni adeguate alle esigenze delle persone e per tutto l'arco della loro vita”.

“Agire in modo innovativo e sostenibile per il benessere della persona, delle famiglie e della collettività.”

2.3 I nostri VALORI

LIBERTA'

“Non c'è valore più grande della libertà.”

È il valore con il quale Mediolanum ha cambiato l'idea stessa di banca: La libertà di una relazione sincera e vera con le persone.

È sentirsi davvero liberi di poter raggiungere i propri obiettivi e realizzare i propri sogni.

RELAZIONE

“La persona è al centro”

Il rapporto umano è il fondamento di ogni persona che lavora in Mediolanum.

Costruire una relazione ci aiuti a comprendere i progetti della persona, accompagnarla nella gestione dei suoi risparmi e nel raggiungimento del suo benessere.

Diventare un riferimento personale nel tempo significa crescere insieme.

RESPONSABILITA’

“Siamo persone per le persone.”

Abbiamo piena consapevolezza del ruolo sociale che rivestiamo.

Sappiamo agire con eticità e trasparenza, anche con decisioni controcorrente.

Ci impegniamo nella solidarietà e in progetti di educazione e di sviluppo, con interventi tangibili e ad alto impatto sociale.

INNOVAZIONE SOSTENIBILE

“Crediamo nel costante miglioramento.”

Anticipiamo e rispondiamo alle esigenze delle persone, forti della nostra storia e delle nostre radici.

Sviluppiamo soluzioni innovative per favorire comportamenti sostenibili nell’interesse della collettività.

L’innovazione sostenibile è il nostro impegno.

POSITIVITA’

“La positività è rendere possibile quello che sembra impossibile.”

Alla base di questa filosofia di vita e di business c’è la conoscenza acquisita, la nostra esperienza e la certezza del nostro operato.

È restare sempre fedeli a questo valore e trasferire questo spirito alle persone.

È essere capaci di cogliere opportunità dove nessuno le vede.

2.4 I nostri PRINCIPI

Centralità della Persona

Mediolanum aiuta le persone ad individuare e soddisfare i propri bisogni;

Mediolanum stabilisce una relazione profonda con la persona e abbraccia una nuova concezione di economia al servizio dell'essere umano;

Mediolanum utilizza la tecnologia per potenziare il valore della relazione umana;

Mediolanum basa il proprio successo sulla creazione di valore per le persone.

Inclusione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con gli azionisti, i rapporti con le comunità e le istituzioni che le rappresentano), Mediolanum evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Onestà

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori del Gruppo Mediolanum sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Gruppo può giustificare una condotta disonesta.

Trasparenza

Nel rapporto con tutti i suoi Stakeholder e nella rendicontazione della propria attività, Mediolanum assicura informazioni veritiere, chiare e complete. Allo stesso modo, tutti coloro che contribuiscono al perseguimento della *mission* del Gruppo sono chiamati ad adottare comportamenti ispirati alla trasparenza, nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiesti dalle leggi e dalle norme di gestione aziendale.

Riservatezza

Mediolanum assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Valore delle risorse umane

I collaboratori del Gruppo Mediolanum sono un elemento imprescindibile e indispensabile per il successo dell'azienda. Per questo motivo, Mediolanum tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore. In tal senso, Mediolanum è impegnata a stimolare le capacità, le potenzialità e gli interessi personali dei propri collaboratori affinché trovino realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Integrità e dignità della persona

Il Gruppo Mediolanum garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Ai collaboratori del Gruppo è offerta pari opportunità di lavoro sulla base delle capacità professionali e di rendimento, senza alcuna discriminazione, nel pieno rispetto dei diritti della persona.

Qualità dei servizi e dei prodotti

È la qualità assoluta e sostenibile a orientare l'operato del Gruppo Mediolanum, grazie alle proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione. Nel perseguirla, con l'obiettivo primario di soddisfare i propri clienti e – se necessario – tutelandoli, Mediolanum darà ascolto alle richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei propri prodotti e servizi.

Responsabilità verso la collettività

Il Gruppo Mediolanum svolge la propria attività mantenendo costantemente come guida il criterio della tripla Sostenibilità – economica, sociale e ambientale. Lo fa da sempre, con un programma articolato di *corporate social responsibility* a sostegno d'iniziative culturali e sociali, non solo nel rispetto, ma anche a favore delle comunità locali in cui opera.

Tutela ambientale

L'ambiente è un bene primario collettivo che Mediolanum si impegna a rispettare e salvaguardare, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Nello svolgimento della propria attività e nell'esercizio delle proprie iniziative economiche, il Gruppo Mediolanum mantiene sempre tra i propri obiettivi il miglioramento dell'impatto ambientale, la prevenzione dei rischi per le comunità e per l'ecosistema, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca e delle migliori pratiche in materia.

3 REGOLE DI CONDOTTA

3.1 *La Relazione con il mercato, gli azionisti e la comunità finanziaria*

Mediolanum Vita mantiene un dialogo costante con il mercato e la comunità finanziaria.

Le regole adottate, volte a bilanciare le attese di vari interlocutori, assicurano:

- la costante verifica della competenza e dell'impegno del management;
- una continua attività informativa che agevoli la diffusione delle decisioni prese;
- la miglior comprensione delle performance raggiunte e degli obiettivi posti;
- l'affidabilità dei dati su cui si basano le decisioni della comunità finanziaria.

L'intensa attività di comunicazione è affidata ad apposite strutture, incaricate di gestire i rapporti con il mercato di riferimento e le autorità regolamentari, con gli azionisti, con gli investitori istituzionali e con la comunità finanziaria in generale.

Poiché il sistema di partecipazione alle decisioni da parte della comunità finanziaria si basa sulla consapevolezza e completezza dell'agire dell'attività imprenditoriale e manageriale, il sistema di informazioni e comunicazioni viene attuato con criteri di affidabilità, tempestività, trasparenza e completezza.

Mediolanum, avendo aderito al Codice di Corporate Governance emanato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, redige annualmente una relazione che ha lo scopo di illustrare le caratteristiche dell'organizzazione di governo adottata dalla medesima Banca Mediolanum S.p.A., sullo stato di adeguamento del sistema di governo societario, alle raccomandazioni del Codice secondo il principio del "*comply or explain*" e motivando gli eventuali scostamenti.

La Relazione annuale compendia l'insieme delle norme di cui si avvale il sistema di direzione e controllo di Mediolanum, al fine di garantire la trasparenza dell'operatività del management e la massimizzazione del valore per gli azionisti.

Le società controllate esplicitano le principali regole di corporate governance adottate in apposite procedure e documenti aziendali (es. Relazioni sulla Struttura Organizzativa, Progetto di Governo Societario...) anche in ottemperanza a precise indicazioni delle Autorità di Vigilanza e Controllo.

La "Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario" del Gruppo Mediolanum riassume i progetti e le iniziative più rilevanti raggiunti in ambito di sostenibilità e responsabilità sociale integrandosi – per le informazioni di stampo più finanziario ed economico – al Bilancio Consolidato di Gruppo e al Bilancio di Esercizio, esplicitando il legame tra i valori di Gruppo, le strategie aziendali che caratterizzano i vari esercizi gestionali e le relazioni con tutti i portatori di interessi (Stakeholder).

3.2 La Relazione con le Autorità e le Istituzioni

Mediolanum Vita coopera attivamente con le Autorità Pubbliche e gli Organi di Vigilanza e Controllo agevolando il compimento delle specifiche funzioni di pubblica utilità di cui sono investiti.

Le funzioni aziendali competenti, conformemente alle procedure aziendali, incaricate di intrattenere rapporti con le Autorità e le Istituzioni, così come tutti i dipendenti e i collaboratori della Società eventualmente coinvolti, sono tenuti a porre in essere comportamenti ed azioni volti a garantire requisiti di correttezza e trasparenza.

Ad ognuno è richiesto di prestare la massima collaborazione con tali Autorità fornendo con tempestività e completezza le informazioni, i documenti e i dati richiesti.

Non sono ammessi comportamenti che possano in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti; resta inteso che tutti i Destinatari del Codice devono astenersi da comportamenti contrari alla legge tali da configurare anche una violazione dei principi del Codice.

3.3 La Relazione con i Clienti

Il raggiungimento degli obiettivi strategici dipende dall'impostazione dei processi aziendali verso la clientela cui ci si rivolge.

Una relazione duratura nel tempo con la clientela si costruisce con l'individuazione dei bisogni e la soddisfazione attraverso prodotti e servizi rispondenti alle esigenze, con la cura della relazione, con l'innovazione e il miglioramento continuo dell'offerta.

La soddisfazione della clientela va ricercata attraverso la qualità dei prodotti e dei servizi offerti, il dialogo e l'ascolto con il cliente sono la base per intessere rapporti basati sulla fiducia e sulla reciproca conoscenza.

La ricerca dell'interesse della clientela richiede una puntuale conoscenza di ciascun cliente e l'individuazione del profilo di rischio del cliente. Tali informazioni sono necessarie per offrire prodotti e servizi in linea con le esigenze e gli interessi del cliente.

La trasparenza verso i consumatori si basa su azioni concrete: facilitazione nella comprensione delle caratteristiche dei prodotti e nella documentazione, comunicazioni chiare, tempestive e complete attraverso tutti i canali informativi, costituiscono corollari fondamentali del principio della trasparenza. Eventuali anomalie o reclami richiedono la ricerca di una rapida soluzione con l'obiettivo di pervenire ad una equa tutela e soddisfazione degli interessi coinvolti.

L'accessibilità è un diritto che Mediolanum si impegna a tutelare in tutti i prodotti e servizi erogati sia attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche sia attraverso la progettazione di sistemi digitali che permettano di garantire il mantenimento del rispetto del principio di pari opportunità.

In particolare, Mediolanum studia soluzioni in grado di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

Per raggiungere tali obiettivi Mediolanum crea soluzioni percepibili (che considerino le difficoltà di utilizzo di uno o più sensi), utilizzabili (tutte le funzioni devono poter essere attivate dai clienti con relativa facilità), comprensibili (che utilizzino termini chiari, avere istruzioni semplici e spiegare o guidare nella comprensione di attività complesse) e robusti (che utilizzino standard che permettano di ridurre al minimo il rischio che gli utenti si affidino ad una tecnologia che non è in grado di elaborare correttamente le sue pagine web)

L'impegno di Mediolanum nel combattere i fenomeni di riciclaggio di proventi derivanti da attività illecite e di finanziamento del terrorismo richiede l'attenzione di tutti, onde evitare il coinvolgimento anche inconsapevole di Mediolanum in episodi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo. Tale impegno, oltre a preservare l'integrità aziendale e a contenere possibili rischi anche di carattere reputazionale contribuisce alla salvaguardia del sistema finanziario da possibili episodi che potrebbero compromettere la fiducia che in tale sistema ripongono gli operatori del settore. A tal riguardo il Gruppo adotta un sistema organizzativo e di controllo nonché strategie, regole, risorse, procedure e funzioni chiaramente individuate ed adeguatamente specializzate idonee ad assicurare l'efficace prevenzione del rischio di riciclaggio, garantendo lo svolgimento di programmi permanenti di formazione, finalizzati alla corretta applicazione delle disposizioni in materia da parte dei dipendenti e dei collaboratori.

I Destinatari del Codice devono vigilare, sia sulla clientela attuale che su quella di nuova acquisizione, su ogni comportamento, segnale o indice, che faccia presumere l'esistenza di una violazione della legge (o anche della normativa interna) in materia antiriciclaggio, attivando i previsti canali di segnalazione.

3.4 La Relazione con i Fornitori e i Professionisti esterni

L'impostazione di un rapporto di collaborazione stabile e trasparente con i fornitori pone le condizioni migliori per sfruttare efficacemente le risorse e le competenze di ognuno, migliorando nel tempo anche la stabilità e la competitività della Società.

La scelta dei fornitori e collaboratori, in un mercato caratterizzato da competizione e concorrenza, deve basarsi su valutazioni obiettive, misurabili e qualitative, volte a quantificare correttamente la rispondenza dell'offerta alle effettive esigenze aziendali.

Tali premesse valgono indipendentemente dalle dimensioni dell'acquisto.

La Società adotta una seria politica di selezione dei propri fornitori e collaboratori, consapevole che l'eccellenza vada perseguita in tutta la filiera di creazione del valore, anche oltre i meri confini aziendali interni.

La ricerca della professionalità deve essere formalizzata, misurabile e controllata; ove necessario la ricostruzione dei criteri di scelta e la trasparenza della relazione forniscono un valido aiuto nella definizione di ulteriori aspetti fondamentali degli accordi con i partner esterni (es. ricerca del giusto prezzo, condizioni su assistenza e tempestività degli interventi, ...).

Eventuali situazioni di conflitto di interesse vanno evitate ed eventualmente esplicitate senza che questo comporti alcuna disparità di trattamento o comporti situazioni di iniquità nella gestione dei fornitori.

Le consulenze professionali richiedono una attenta valutazione delle competenze ricercate e dell'ampiezza degli incarichi conferiti con standard contrattuali e dovranno essere formalizzate gli impegni e le responsabilità dei consulenti.

Il possesso dei requisiti richiesti è condizione sufficiente per garantire pari opportunità ad eventuali nuovi fornitori ai quali assicurare una giusta competizione; naturalmente pari condizioni (es. termini di pagamento, tempi di consegna, responsabilità post-vendita, ...) sono applicate a coloro che forniscono prodotti e servizi omogenei.

La presa d'atto dei valori aziendali espressi dal Codice è sempre richiesta ai propri fornitori, consulenti e collaboratori in generale anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, alla cui violazione potrà conseguire, oltre alla valutazione di misure di tutela a favore di Mediolanum Vita, anche la risoluzione del contratto.

3.5 La Relazione con gli altri operatori del mercato

La concorrenza corretta e leale costituisce un elemento fondamentale per lo sviluppo di ogni sistema economico con positive ricadute anche sul tessuto sociale.

Mediolanum Vita promuove un sistema di imprese libero e orientato alla competitività: il successo imprenditoriale deve avvenire in un contesto ove tutti siano posti nelle condizioni di poter disporre delle stesse opportunità e siano sottoposti senza differenza agli stessi meccanismi di regolazione.

I comportamenti di tutti i Destinatari del Codice, nel momento in cui si confrontano con gli altri operatori del mercato, devono essere improntati al rispetto della legislazione che regola la concorrenza e la tutela del consumatore.

In particolare, è fatto divieto di:

- porre in essere iniziative o azioni che siano volte a limitare o distorcere la concorrenza o i diritti dei consumatori

- esprimere dichiarazioni non veritiere o fuorvianti sui concorrenti;
- imporre, in generale, condizioni di esclusiva a controparti che impediscano la possibilità di operare con altri operatori;
- nel corso delle trattative d'affari fare riferimenti ad eventuali prodotti e servizi di concorrenti senza la dovuta completezza, precisione e nel rispetto degli altri operatori del mercato;
- partecipare ad associazioni di categoria per fini diversi dal trattare problematiche di tipo tecnico, giuridico e/o professionale (es. ricercare accordi o cartelli che possano costituire abusi di posizione dominante; acquisire informazioni di mercato o sulla concorrenza in maniera impropria).

3.5.1 Lotta alla corruzione

La legalità è la condizione essenziale di un contesto istituzionale che si prefigga l'obiettivo di assicurare lo sviluppo sociale ed economico di una comunità organizzata di persone, ancora di più per gli operatori della finanza e del credito che vedono tra le proprie funzioni la raccolta del risparmio, l'allocazione del credito, la distribuzione del rischio e la creazione di strumenti per lo scambio di beni o servizi.

In tale contesto Mediolanum Vita partecipa attivamente alla lotta di ogni forma di corruzione in linea con i principi del "Global Compact promossi dall' Organizzazione delle Nazioni Unite", sia pubblica che privata, così come riferito dalla legislazione nazionale che, , attua la *Convenzione Penale di Strasburgo sulla Corruzione* e le *Linee Guida OECD-*

Mediolanum Vita si impegna inoltre a rispettare e tutelare i diritti umani affermati nella Dichiarazione Universale dei diritti umani del 1948.

Conseguentemente non saranno tollerati tentativi di corruzione, induzione a dare o promettere utilità, così come l'accettazione di qualsiasi utilità che sia finalizzata all'omissione dei doveri della propria funzione o al venir meno agli obblighi di fedeltà.

Le relazioni commerciali e d'affari in generale devono tenere conto del fatto che le spese di rappresentanza, l'elargizione di donazioni o liberalità, le sponsorizzazioni e l'organizzazione di convegni o altre manifestazioni non possono risultare improprie o eccedenti rispetto alle normali pratiche commerciali o i rapporti di cortesia.

Ugualmente è vietato ricevere o accettare omaggi, forme di ospitalità, o comunque beni o utilità che costituiscano violazione dei suddetti normali usi commerciali e che possano configurarsi come richieste di violazione dei propri doveri d'ufficio o di fedeltà o comunque tentativi di influenzare le proprie decisioni.

Nei casi dubbi i Destinatari del Codice sono invitati ad attenersi scrupolosamente alle procedure interne ed informare i diretti superiori.

Nei rapporti, sia istituzionali che commerciali, con entità pubbliche nazionali o comunitarie, nonché con pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio, o con organi rappresentanti di istituzioni pubbliche, non è consentito accettare o effettuare beni o doni o altre utilità a meno che non rientranti nelle comuni pratiche promozionali o di cortesia, di cui si è detto, e sempre nel rispetto delle procedure aziendali che disciplinano le attività in esame.

Rientrano nella fattispecie vietate e sopra descritte tutte le forme, anche se non espressamente richiamate o realizzate con l'intervento di soggetti terzi, dirette a violare l'indipendenza di giudizio e la normale operatività prevista dai propri e altrui doveri d'ufficio e obblighi di fedeltà previsti dall'incarico assunto.

Quanto sopra, fermo restando il pieno rispetto delle pratiche e dei comportamenti previsti dalle apposite leggi in tema di contrasto alla corruzione pubblica e privata e la presa d'atto delle previsioni contenute nei codici etici, procedure, regolamenti adottati in argomento dalle controparti con cui si opera.

3.6 La Relazione con Dipendenti e Collaboratori

Tra i punti fondamentali e insostituibili della competitività della Società vanno ricordati l'impegno a far emergere le migliori competenze professionali delle persone, la partecipazione attiva delle risorse ai processi che li vedono coinvolti e l'agevolazione del sistema di comunicazioni interne volto a favorire la cultura dell'ascolto e la circolazione delle informazioni.

La ricerca di risorse umane orientate all'eccellenza nella professionalità, nella flessibilità e con elevata motivazione, viene realizzata nella piena adesione ai principi del rispetto e dell'uguaglianza.

La centralità, il coinvolgimento e la partecipazione attiva del fattore umano ai processi aziendali, costituiscono obiettivi fondamentali degli strumenti di gestione e sviluppo del comportamento organizzativo; la creazione del valore e la competitività sono concepite in Mediolanum sulla base del rispetto e dell'uguaglianza.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono inseriti in un ambiente di lavoro ove non è ammessa alcuna discriminazione dovuta a caratteristiche personali o orientamenti di pensiero; vengono adottate opportune strategie per contrastare eventuali comportamenti vessatori e tutti i dipendenti e collaboratori sono chiamati a diventare parte attiva nella creazione di un clima di lavoro ispirato ai valori suddetti.

La società non tollera alcuna forma di abuso inteso come condotta discriminatoria lesiva del personale senso della dignità umana e assicura ogni sollecita protezione della stessa.

Mediolanum Vita infatti valorizza e riconosce i principi dettati dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO (*International Labour Organization*).

L'azione manageriale ambisce al continuo sviluppo delle competenze: Banca Mediolanum offre ai propri dipendenti e collaboratori opportunità di miglioramento delle proprie professionalità.

Le azioni concrete consistono in:

- programmi di formazione sin dai primi momenti di inserimento in azienda;
- iniziative volte ad accompagnare le persone nella propria crescita partendo dai momenti di assunzione di nuove responsabilità o in presenza di importanti cambiamenti organizzativi;
- sviluppo delle competenze cognitive, emozionali e gestionali delle risorse.

Lo sforzo è finalizzato, inoltre, a favorire

- la condivisione del sistema valoriale del Gruppo Mediolanum;
- la promozione di comportamenti coerenti con la strategia d'impresa;
- la gestione proattiva dell'evoluzione dei ruoli e delle competenze richiesta sempre più dai contesti competitivi odierni.

Ogni soggetto incaricato di ruoli di responsabilità manageriale è chiamato ad esprimere il ruolo di *coach* verso i propri collaboratori.

Mediolanum ha definito sistemi di misurazione del grado di valutazione della performance organizzativa utilizzando indicatori di riferimento comunicati e condivisi e considerando che i risultati possono essere frutto sia dell'impegno individuale che del lavoro di squadra.

I sistemi di remunerazione e sviluppo sono basati su fattori quali:

- conoscenza;
- competenze;
- performance raggiunte;
- potenzialità.

La promozione di un clima ispirato a collaborazione e cooperazione, nel convincimento che i risultati più duraturi si ottengano con il lavoro di squadra, risiede nella certezza che la fiducia riposta nel capitale umano rappresenti l'investimento a lungo termine più importante.

La creazione di valore attraverso una lungimirante visione del fattore umano richiede un opportuno sistema di comunicazione interna che rappresenta una condizione necessaria affinché le persone si sentano coinvolte nella strategia e negli obiettivi operativi; infine, la capacità di "ascolto" si sostanzia anche nella premiazione delle proposte di *improvement* e innovazione che spesso diventano fattori di successo e di sensibile miglioramento. In un contesto ove la Società riconosce la centralità delle risorse umane e promuove il contributo professionale delle persone che vi operano in un clima ispirato a lealtà e reciproca fiducia, si richiamano i Destinatari del Codice al proprio dovere di adempiere lo svolgimento della funzione o dell'incarico con diligenza e correttezza, all'impegno a non utilizzare a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongano o ad un uso improprio di eventuali

beni personali di cui sia consentita l'introduzione nell'ambiente di lavoro, nonché a non porre in essere condotte che ledano la reputazione aziendale.

I dipendenti e collaboratori che accettano, ricoprono, si candidano a ricoprire, cariche pubbliche o politiche, che possano incidere sulla attività lavorativa o da cui possono discendere eventuali conflitti di interesse, sono tenuti a notificare il fatto a Mediolanum. Nel rispetto delle norme di legge verranno concordate le modalità per la gestione degli impegni assunti in ottemperanza agli impegni di lavoro. In ogni caso nello svolgimento delle attività conseguenti alla assunzione di incarichi pubblici o politici non devono essere spesi impropriamente i nomi e i segni distintivi del Gruppo Mediolanum.

3.7 La Relazione verso la Collettività

Mediolanum Vita, in coerenza ai propri valori, mette a disposizione della comunità parte del valore creato frutto del lavoro d'impresa. L'attenzione alle iniziative di impegno sociale e il sostegno alla collettività volto alla promozione umana sono interventi concreti che realizzano questi valori.

Le donazioni e le liberalità sono volte a realizzare iniziative a favore di soggetti svantaggiati, sia da condizioni politico-sociali che ambientali. Parimenti vengono sostenute iniziative di promozione del territorio di stampo storico, artistico, culturale, religioso.

I processi di gestione sono condotti sulla base delle seguenti regole:

- le decisioni sono assunte prescindendo dalla eventuale visibilità o ritorno d'immagine;
- l'intero processo è ispirato a criteri di trasparenza, tracciabilità, documentabilità;
- le iniziative oggetto di valutazione possono avere ambito nazionale o internazionale;
- qualora, per raggiungere fini di rilevanza sociale, la Società partecipi ad iniziative assieme ad altri partner o le somme siano messe a disposizione di associazioni, enti no profit o fondazioni, viene effettuata una attenta valutazione dell'attività da questi svolta, al fine di rendere efficace e trasparente lo sforzo economico profuso.

3.8 La Relazione con l'Ambiente

La tutela dell'ambiente costituisce un aspetto basilare nella responsabilità di impresa. La Società si impegna ad adottare, nei propri processi aziendali, soluzioni innovative che riducano al minimo il consumo di risorse o prevedano l'utilizzo di risorse a ridotto impatto ambientale mantenendo elevati standard di efficienza e sicurezza.

Inoltre, è stata impostata una politica volta al corretto smaltimento dei rifiuti e sono state adottate delle

misure che perseguono il riciclo dei materiali riutilizzabili.

Apposite iniziative sono indirizzate alla informazione e formazione dei dipendenti e collaboratori circa il rispetto della politica aziendale in materia di sostenibilità ambientale.

Le azioni concrete che Mediolanum Vita ha posto in essere nel corso del tempo e finalizzate ad una politica di sostenibilità ambientale richiedono l'adozione di comportamenti in sintonia alla strategia aziendale volta alla salvaguardia dell'ambiente:

- vengono privilegiate le iniziative che apportano ai processi aziendali innovazioni volte a ridurre il consumo di risorse con particolare beneficio sia dell'azienda che della clientela;
- la scelta dei fornitori deve privilegiare coloro che improntano la loro attività alla sostenibilità ambientale e sociale;
- i partner incaricati della gestione di rifiuti che possono arrecare un impatto negativo all'ambiente devono comprovare le professionalità acquisite e le autorizzazioni necessarie;
- nella produzione di energia per il funzionamento delle attività di *facility management* la Società si impegna a sviluppare e adottare azioni e strutture dirette alle energie meno inquinanti, caratterizzate da ridotte emissioni e da alta efficienza; viene attuata una stretta politica di osservanza delle normative e dei migliori standard di mercato sui processi autorizzativi e di comunicazione di tali impianti;
- il monitoraggio dei dati ambientali è inserito nel sistema di informativa e trasparenza in materia non finanziaria rivolto alla comunità degli *stakeholder*;
- i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare le indicazioni attinenti al corretto smaltimento dei rifiuti; ove persistano dubbi sono invitati a consultare le strutture aziendali competenti;
- la Società è costantemente impegnata nel ricercare le soluzioni maggiormente indirizzate alla responsabilità ambientale, garantendo la piena adozione delle prescrizioni normative nazionali ed internazionali anche valutando favorevolmente l'adesione ad iniziative su base volontaria.

Mediolanum Vita è impegnato a garantire condizioni di lavoro in ambienti sicuri e confortevoli. Per questo fine diffonde una cultura orientata:

- alla sicurezza,
- alla consapevolezza degli eventuali rischi e della loro prevenzione,
- al rispetto dell'ambiente.

Mediolanum chiede a tutti di contribuire al raggiungimento di questi obiettivi, evitando comportamenti che possano arrecare danni a sé, ad altri o alle strutture. Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a osservare la normativa in materia di sicurezza e salute degli ambienti di lavoro o di rispetto dell'ambiente.

3.8.1 Salute Sicurezza e benessere del luogo di lavoro

La Società è consapevole della circostanza che l'eccellenza dei processi aziendali e la crescita delle competenze professionali siano facilitate da ambienti di lavoro orientati a favorire salute, sicurezza e benessere. Numerose sono le iniziative volte a proporre la cura e la salute della persona. In particolare, apposite strutture aziendali sono incaricate di presidiare aree legate all'applicazione e controllo delle normative sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (*safety*) inclusi gli impatti ambientali e quelle inerenti gli aspetti di *physical security* quali componenti di governance e gestione dei rischi, le procedure, gli elementi organizzativi della sicurezza, le misure attive e passive ed il *travel risk*, la vigilanza, la gestione degli impianti antintrusione e controllo accessi (*security*).

Le attività in ambito devono caratterizzarsi per:

- costante impegno nel ricercare le soluzioni maggiormente indirizzate all'adozione di sistemi di gestione che garantiscono la piena adozione delle prescrizioni normative nazionali ed internazionali incluse quelle su base volontaria;
- attenzione alla salute e sicurezza in ogni sua forma, al fine di proteggerei propri dipendenti, collaboratori e ospiti presenti nelle sedi del Gruppo;
- garantire che le strategie operative di ogni processo di business sono uniformate al rispetto delle disposizioni legislative e della politica aziendale in materia di sicurezza, salute e ambiente;
- periodiche verifiche delle prestazioni e dell'efficienza dei propri sistemi, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati in materia di sicurezza, salute e rispetto dell'ambiente e ove necessario, porre in atto le opportune azioni correttive;
- adozione di misure preventive orientate ad azzerare i potenziali rischi di lesioni e infortuni sul posto di lavoro;
- sviluppo di iniziative, adozione di strumenti, redazione di procedure volte a garantire le condizioni lavorative ottimali da un punto di vista dell'igiene, dell'ergonomia delle postazioni di lavoro, della sicurezza delle strutture, ove si svolgono le attività lavorative, e dei sistemi in uso;
- divulgazione e comunicazione della cultura della prevenzione e della consapevolezza dei rischi tra i lavoratori (es. tramite idonei corsi di formazione, informazioni ai dipendenti e collaboratori e tramite il portale aziendale);
- divieto di porre in essere azioni che possano in ogni caso compromettere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- gestione delle emergenze, in particolare antincendio e primo soccorso con intervento di squadre di dipendenti appositamente formati.

Allo scopo di garantire adeguati livelli di sicurezza sociale, garantendo allo stesso tempo la continuità delle attività aziendali e con l'obiettivo di permettere al lavoratore di raggiungere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata (cosiddetto *work-life balance*), Mediolanum Vita supporta tutto il personale dipendente con iniziative legate al *lavoro* anche in modalità *smart working.agile* ed a forme di *remote working*.

3.8.2 Strumenti informatici e telematici

L'azienda ha predisposto misure di carattere organizzativo e tecnologico tese ad assicurare elevati standard di sicurezza informatica, quali ad esempio:

- misure che consentono l'accesso solo ad utenti autorizzati, con un livello di fruizione limitato ai servizi previsti per il profilo specifico (sistemi di autenticazione / principio del minimo privilegio);
- la correttezza dei dati scambiati (integrità);
- la protezione dei sistemi informatici e telematici da attacchi di software malevoli;
- controlli sull'infrastruttura di rete;
- un adeguato processo di gestione degli *incident* in tema di sicurezza.

Tali importanti obiettivi si raggiungono non solo attraverso l'adozione di misure organizzative e informatiche adottate nei vari processi aziendali, volte alla protezione degli asset e della integrità del patrimonio informativo, ma anche attraverso una consapevolezza del ruolo attivo che tutti i Destinatari del Codice devono avere in merito al corretto uso delle risorse informatiche e telematiche.

Mediolanum Vita crede inoltre nel valore della promozione di un utilizzo consapevole dell'intelligenza artificiale intesa come quell'insieme di tecnologie differenti che interagiscono per consentire alle macchine di percepire, comprendere, agire e apprendere con livelli di intelligenza simili a quelli umani. Il Gruppo ha una visione chiara della complessità tecnica, organizzativa ed umana che la diffusione dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale sta introducendo.

Mediolanum Vita è altresì consapevole della responsabilità legata alla correttezza dei dati, all'etica dei modelli di analisi e degli algoritmi utilizzati nei sistemi di intelligenza artificiale e pone in essere tutte le azioni utili e necessarie per aderire ai più alti standard di condotta.

L'utilizzo degli strumenti informatici e telematici assegnati deve avvenire nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti (in materia di illeciti informatici, di sicurezza informatica, di privacy e di diritto d'autore) e nel rispetto dei regolamenti, policy e procedure interne (si ricordano i documenti relativi alla Sicurezza delle Informazioni, i regolamenti di Utilizzo della Posta Elettronica e dei Personal Computer, le procedure per il Change e Release Management e Incident Management).

Ai Destinatari del Codice non è altresì consentito:

- accedere a sistemi informatici o telematici senza le dovute autorizzazioni;
- violare i limiti di accesso ai sistemi aziendali per cui sono stati autorizzati;
- utilizzare i sistemi e le reti informatiche sia aziendali che extra aziendali per violare sistemi informatici altrui;
- violare le direttive in tema di installazione del software.

Inoltre, coloro i quali sono coinvolti, a vario titolo, nei processi di Change, Release Management e Incident Management, devono attenersi scrupolosamente alle policy e procedure aziendali correlate a tali attività.

Attraverso i sistemi di *information e communication technology* i Destinatari del Codice possono accedere, sulla base del proprio profilo autorizzativo, al patrimonio informatico aziendale composto, tra l'altro, da piani aziendali, anagrafiche dei clienti, informazioni finanziarie non pubbliche, materiale soggetto al diritto d'autore, informazioni riservate e privilegiate.

In nessun caso è consentito utilizzare i sistemi informatici e telematici per diffondere, spedire o archiviare, per finalità non autorizzate, ancorché lecite, le informazioni e i materiali suddetti.

3.9 Il Sistema di Governance

Il complesso sistema degli obiettivi aziendali e la stessa attuazione del presente Codice passano attraverso un efficace Sistema di Governance e Controllo Interno.

Il governo dell'azienda, l'applicazione operativa degli obiettivi strategici, la gestione delle priorità, il monitoraggio e la mitigazione del rischio sono compendiate in quell'insieme di strumenti che definiscono le regole di gestione dei processi aziendali, nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e delle disposizioni degli Organi di Vigilanza.

L'azienda, nell'ottica del soddisfacimento delle attese di tutti i suoi stakeholder, impegna notevoli risorse per:

- la costituzione di adeguate strutture di controllo;
- il costante miglioramento dei processi di identificazione e misurazione del rischio;
- l'implementazione di strumenti volti alla misurazione e al monitoraggio del rischio;
- il costante presidio del rischio e dell'efficacia delle misure di contenimento;
- la formalizzazione dei ruoli, delle procedure e nell'identificazione delle responsabilità chiave nella governance della azienda;
- la costruzione di sistemi informativi aziendali volti alla completezza, affidabilità e integrità delle informazioni che supportano un articolato sistema decisionale.

3.9.1 Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni vede coinvolte diverse funzioni che operano, con ruoli specifici, ai vari livelli in cui è articolata la cosiddetta "piramide dei controlli": nell'ottica di una segregazione delle funzioni esistono strutture aziendali che effettuano controlli sia nell'ambito dei processi operativi (controlli di 1° livello), che ad un livello superiore (controlli di 2° livello). Al vertice di tale gerarchia si colloca la funzione di 'Internal Auditing che, rispondendo all'organo di gestione strategica, presidia tutto il sistema dei controlli interni (Controlli di 3° livello).

Mediolanum Vita, consapevole di come sia fondamentale uno spirito collaborativo da parte dei dipendenti e dei collaboratori nella creazione di una cultura orientata al controllo e al rispetto sostanziale dei presidi al rischio insito nei processi aziendali, individua non solo specifici attori deputati ad un ruolo chiave nel Sistema dei Controlli Interni, ma richiede a tutti di partecipare attivamente e responsabilmente a conformare la propria attività lavorativa alle procedure, alle policy, ai regolamenti adottati in materia di controlli e verifiche. Si richiede, infine la massima disponibilità e spirito collaborativo allo svolgimento delle attività di verifica sia delle strutture aziendali volte al controllo (Collegio Sindacale, funzioni Internal Auditing, Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio, Data Protection Officer e Organismo di Vigilanza) che agli eventuali attori esterni (società di revisione incaricate, Autorità di Vigilanza e Autorità Pubbliche). Periodicamente le iniziative di formazione obbligatorie che l'azienda propone ai dipendenti e collaboratori (es. in materia di compliance, antiriciclaggio, privacy, d.lgs. 231/01) costituiscono l'occasione per assimilare il dettato normativo e la normativa interna eventualmente prodotta. Le strutture preposte vanno inoltre sempre contattate in caso di dubbi interpretativi o perplessità circa l'eventuale impatto nell'attività operativa.

3.9.2 Sistema Contabile ed Amministrativo

La gestione della complessità aziendale ed il supporto al sistema delle decisioni avvengono anche grazie ad un efficace sistema contabile e di informativa societaria.

Per realizzare gli obiettivi di una corretta rappresentazione delle operazioni aziendali e delle informative periodiche di sintesi, devono essere seguite le regole e i metodi indicati dalla prassi ragionieristica e dai principi contabili di riferimento, oltre naturalmente ad osservare le norme di legge.

Adottiamo quindi procedure contabili e sistemi di controllo volti a:

- assicurare la tempestiva, corretta e completa rilevazione dei fatti di gestione;
- redigere situazioni contabili nel pieno rispetto delle norme di legge e dei principi contabili applicabili,

in modo da garantire la corretta rappresentazione dei risultati patrimoniali e finanziari.

Le scritture contabili devono essere redatte secondo regole di chiarezza, veridicità, accuratezza e completezza e devono consentire la redazione di un quadro attendibile e fedele della situazione aziendale, nel rispetto dei principi contabili di riferimento.

Ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata. Ciascuna operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli, sia interni che della società di revisione e delle autorità competenti, che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Deve essere assicurata la tempestiva immissione nel sistema informativo aziendale delle transazioni opportunamente documentate. Ugualmente è assicurata l'iscrizione delle poste valutative, volte a garantire la salvaguardia patrimoniale e la corretta rappresentazione dei fatti aziendali.

Devono essere attuate adeguate ed opportune modalità di conservazione della documentazione contabile, al fine di garantire la genuinità e la veridicità di ciascun documento.

Particolare cura assume l'invio della documentazione periodica alle autorità di Vigilanza e al mercato al fine di soddisfare le diverse esigenze informative e di rendicontazione.

Tutti i dipendenti e collaboratori devono uniformarsi ai principi di comportamento suddetti, ed astenersi da comportamenti omissivi, che possano in qualunque modo condurre a informazioni incomplete, fittizie, non opportunamente documentate o non conformi ai processi autorizzativi.

3.9.3 Informazioni privilegiate

La regolamentazione in tema di informazioni privilegiate si pone come contrasto ad una gestione inadeguata, intempestiva ed incompleta che possa determinare un'asimmetria informativa nella comunità finanziaria.

Le procedure di trattamento e diffusione delle informazioni privilegiate costituisce una forma di tutela del mercato e degli investitori assicurando una adeguata informativa circa i fatti e i dati aziendali, impedendo che, alcuni soggetti in possesso di tali informazioni, se ne avvalgano prima che vengano opportunamente divulgate per trarne un indebito vantaggio.

Sono privilegiate le informazioni che:

- non siano state rese pubbliche;
- siano caratterizzate da precisione (cioè si riferiscono a circostanze esistenti o imminenti tali da consentire possibili effetti sui prezzi degli strumenti finanziari emessi da Mediolanum.);
- riguardino direttamente o indirettamente Mediolanum Vita;
- se rese pubbliche, è ragionevole presumere siano utilizzate da un investitore come uno degli

elementi su cui fondare le proprie decisioni di investimento.

I Destinatari del Codice assicurano la massima riservatezza in relazione alla diffusione di notizie o informazioni attinenti al *patrimonio informativo* aziendale o inerenti alla sua attività, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio ruolo, rispettando le normative e le procedure interne previste. Inoltre:

- i dipendenti e collaboratori sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite dai clienti o di cui comunque siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività;
- coloro che vengono in possesso di informazioni privilegiate attinenti (i) Mediolanum Vita e le altre società del Gruppo, (ii) gli strumenti finanziari da queste emessi, (iii) le società clienti e (iv) gli strumenti finanziari da queste emessi, sono tenuti ad attenersi alle norme in materia di abusi di mercato e di gestione e divulgazione delle informazioni privilegiate, materie disciplinate anche da specifiche procedure interne;
- le informazioni che presentano le caratteristiche di confidenzialità e riservatezza possono essere gestite nell'ambito delle funzioni degli uffici interni:
 - solo per motivi strettamente legati alle funzioni e ai processi aziendali ricoperti;
 - avendo riguardo alla effettiva esigenza di gestirle;
 - garantendo la dovuta diligenza per salvaguardarne la riservatezza;
 - sono vietati utilizzi di informazioni riservate, privilegiate e confidenziali ricevute dai clienti per attività che possano configurare un interesse proprio o di terzi;
 - per perfezionare operazioni personali o per conto terzi, anche avvalendosi della collaborazione di terze parti,
 - per far compiere a terzi eventuali operazioni sulla base delle informazioni medesime;
- sono vietati comportamenti da parte dei Destinatari del Codice che possano anche solo potenzialmente arrecare conseguenze sfavorevoli a terzi investitori, derivanti dall'utilizzo di informazioni confidenziali e finalizzato a falsificare il regolare meccanismo di determinazione dei prezzi degli strumenti finanziari (*market abuse*).

A tutti è richiesta una stretta osservanza delle normative e delle procedure interne emessa in tema di riservatezza e di informazioni privilegiate.

Infine, pur nell'ambito delle operatività personali che non contrastino la normativa relativa all'abuso di informazioni privilegiate o che possano configurare manipolazioni di mercato, tutti sono invitati a limitare tali operazioni alle tempistiche strettamente necessarie, senza che interferiscano nella quotidiana attività lavorativa.

3.9.4 Conflitti di interesse

Un conflitto di interesse sorge qualora il perseguimento degli interessi di un Destinatario del Codice possa influire negativamente su quelli della Società o dei suoi clienti. Tutti i Destinatari sono tenuti ad operare in modo equo ed imparziale, evitando di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, sia effettivo sia anche solo potenziale.

In particolare, sono state formalizzate apposite misure organizzative finalizzate ad identificare, prevenire e gestire le eventuali situazioni di conflitto di interesse che possono insorgere con il cliente o tra i clienti al momento della prestazione di servizi e attività di investimento, nella distribuzione di prodotti di investimento assicurativi e/o prodotti assicurativi non IBPs, nonché nella distribuzione di prodotti e servizi bancari.

In tema di conflitti di interesse particolare attenzione deve essere posta da alcune figure professionali definite “soggetti rilevanti”, quali ad esempio:

- i componenti degli organi apicali aziendali e i soci;
- i dipendenti e collaboratori che partecipino alla prestazione di servizi e attività di investimento;
- gli appartenenti alle reti di vendita del Gruppo Mediolanum; delle Società del Gruppo;
- le persone fisiche che partecipino direttamente alla prestazione di servizi sulla base di accordi di esternalizzazione (outsourcer) aventi ad oggetto la prestazione di servizi di investimento.

I presidi organizzativi prevedono la separazione dei processi decisionali delle linee di business interessate ed il divieto di un'indebita circolazione di informazioni confidenziali tra i soggetti rilevanti coinvolti in attività potenzialmente a rischio di conflitto che possano ledere gli interessi della clientela.

Una regolare condotta prevede che:

- i soggetti rilevanti non compiano operazioni nelle quali abbiano un interesse personale in conflitto con quello del cliente;
- i soggetti rilevanti informino i propri superiori o altri referenti, se previsti, delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società;
- qualora le misure adottate non eliminino del tutto il rischio di nuocere agli interessi dei propri clienti, le Società del Gruppo si riservano di astenersi dalla prestazione del servizio o dalla sua distribuzione e di darne informativa ai clienti per l'assunzione di scelte consapevoli;
- venga istituito, con particolare riferimento alla prestazione del servizio di investimento, un registro all'interno del quale, siano riportate le tipologie di attività e servizi per i quali sia sorto o possa sorgere un conflitto di interessi.

Una situazione di conflitto può sorgere anche tra l'interesse divergente di esponenti e dipendenti (ivi compreso quello dei soggetti connessi o degli stretti familiari) e gli interessi di Mediolanum. Tali situazioni di conflitto di interesse, prima che siano assunte obbligazioni contrattuali, vengono

portate a conoscenza dei diretti superiori al fine di una loro appropriata gestione.

3.9.5 Riservatezza e protezione dei dati

La Società assicura il diritto alla riservatezza dei dati personali e delle informazioni della propria clientela, dei propri dipendenti e collaboratori e dei terzi con cui sia entrata anche occasionalmente in contatto.

Tale diritto è garantito mediante l'utilizzo di adeguate misure tecniche ed organizzative di sicurezza volte alla protezione dei dati personali. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i dipendenti e collaboratori devono limitarsi a trattare i dati unicamente nell'ambito lavorativo di competenza;
- particolare attenzione deve essere data alla custodia della documentazione affidata impedendo accessi non autorizzati;
- qualora i dati e le informazioni oggetti di protezione siano trattati da applicazioni informatiche, le password e profili di accesso devono essere custoditi con diligenza;
- in ogni caso le richieste di accesso a dati oggetto di protezione devono essere autorizzate e devono essere strettamente legate al ruolo e alle esigenze lavorative degli incaricati.

Le attività di trattamento dei dati personali sono svolte in modo lecito e secondo correttezza, rispettando i diritti, le libertà fondamentali e la dignità degli interessati. La raccolta e registrazione dei dati personali avviene per scopi determinati, espliciti e legittimi e tali dati oggetto di trattamento possono essere utilizzati in altre operazioni unicamente in termini compatibili con tali scopi.

Mediolanum Vita tratta dati personali solo previo consenso espresso dell'interessato. Tale consenso è manifestato liberamente e specificamente in riferimento ad un trattamento chiaramente individuato ed è, inoltre, documentabile e raccolto a seguito di idonea e preliminare informativa in merito. Il trattamento può essere effettuato in assenza di consenso per adempiere ad obblighi previsti da leggi, regolamenti, disposizioni emanate da Autorità e Organismi di Vigilanza e controllo nonché nei casi espressamente previsti dal Regolamento Generale sulla protezione dei dati.

L'interessato ha sempre facoltà di accesso ai propri dati personali e gli viene garantito l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla normativa con particolare riferimento ai diritti di rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità ed opposizione al trattamento.

4 Attuazione e Violazioni

4.1 Responsabilità

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e lo stesso deve approvarne ogni aggiornamento.

La responsabilità dell'aggiornamento del Codice, la gestione delle eventuali notizie di violazione, le risposte a chiarimenti in merito alla sua applicazione, così come il coordinamento delle iniziative di formazione sono attribuite al Comitato Rischi di Mediolanum Vita S.p.A., capogruppo del Gruppo Assicurativo Mediolanum, che per tali finalità si potrà avvalere anche di altre strutture del Gruppo.

4.2 Diffusione

Il Codice Etico è diffuso a tutti:

- i componenti degli organi societari,
- i dipendenti,
- i collaboratori,
- gli appartenenti alle reti di vendita del Gruppo Mediolanum.

La distribuzione potrà avvenire attraverso gli appositi canali informativi (es. intranet aziendale, portale dedicato per gli appartenenti alle reti di vendita, database per circolari e comunicazioni, consegne cartacee) in particolari momenti quali l'instaurarsi del rapporto o durante la sua costanza (es. nomina, assunzione o in occasione di iniziative di formazione).

Il Codice è destinato anche ai terzi (es. fornitori, professionisti esterni, ...) che vengono in contatto con il Gruppo. Oltre ad essere richiamato nei contratti con apposite previsioni è pubblicato sul sito internet, così come ogni eventuale relativo aggiornamento.

Tutti i Destinatari del Codice, nell'ambito delle proprie funzioni, sia all'interno della Società che con terzi, promuovono valori, principi e regole del Codice, secondo le modalità e gli ambiti più opportuni. Mediolanum Vita è attiva con iniziative formative per la conoscenza e applicazione del Codice; tali iniziative sono dirette a creare una condivisione comune dei valori e principi contenuti nel Codice stesso.

I responsabili di unità organizzative rivestono un ruolo particolare nell'ambito della diffusione del Codice verso i propri collaboratori rafforzando il lavoro di squadra e la creazione di un clima di fiducia; lo sviluppo professionale e personale dei propri collaboratori deve integrare anche occasioni di divulgazione di quanto espresso in questo documento, con l'obiettivo che l'operatività quotidiana sia improntata a valori, principi e comportamenti qui contenuti, complessivamente indirizzati ad un alto livello di responsabilità e sostenibilità di impresa.

4.3 Segnalazioni

Allo scopo di garantire effettiva applicazione del Codice Etico, la Società ha istituito appositi canali per la segnalazione di presunte inosservanze del presente documento.

Le segnalazioni di presunte violazioni possono essere indirizzate alla casella di posta elettronica:

- codiceetico@mediolanum.it

Sono oggetto di considerazione anche le segnalazioni giunte in forma anonima.

4.4 Sanzioni

I Destinatari del Codice devono astenersi da condotte che potrebbero, anche solo potenzialmente, comportare la violazione dei principi e regole contenuti in questo documento, nelle procedure di attuazione o nelle normative richiamate. Le disposizioni del Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai componenti degli organi societari, dai dipendenti, dai collaboratori, dai soggetti in relazione commerciale con la Società.

La violazione delle norme del Codice costituisce un inadempimento contrattuale dal quale potrà derivare ogni conseguente azione disciplinare o di legge, tra le quali la stessa risoluzione del contratto o dell'incarico, fermo restando l'eventuale risarcimento del danno.

Le disposizioni disciplinari riguardanti il personale dipendente richiamate in caso di inosservanze dal Codice, sono conformi a quanto disposto dalla normativa prevista dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

4.5 Segnalazioni ed osservanza

Il Comitato per il Controllo Interno e Rischi di Mediolanum Vita si impegna ad effettuare le necessarie verifiche ed approfondimenti una volta giunte le notizie di presunte violazioni del Codice, anche con controlli presso le strutture aziendali, operando secondo le modalità che riterrà più opportune.

Rientrano tra queste attività il coordinamento di compiti di verifica e controllo da demandare alle funzioni appartenenti al Sistema dei Controlli Interni, ad altre funzioni aziendali valutate secondo il caso nonché ad eventuali consulenti esterni.

Viene garantita la riservatezza degli autori di segnalazioni circostanziate e dei fatti segnalati, così come viene assicurata la protezione da qualsiasi forma di penalizzazione o discriminazione che potrebbe discendere ai segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.