

DECLARACIÓN COMPLEMENTARIA DE BANCO MEDIOLANUM S.A. a la a la Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2021 de Banca Mediolanum S.p.A.

Febrero 2021



ÍNDICE

DECLARACIÓN COMPLEMENTARIA DE BANCO MEDIOLANUM S.A.	1
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 factores y tendencias	5
3 Integridad en nuestras operaciones	8
3.1. Respeto de los derechos humanos	8
3.2. Información fiscal	8
4 Nuestros profesionales	9
4.1. Distribución del equipo	9
4.2. Inclusión e igualdad	11
4.3. Remuneraciones y beneficios sociales	12
4.4. Organización del trabajo	12
4.5. Seguridad, salud y bienestar laboral	13
5 Nuestros proveedores	15
5.1. Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores	15
6 Nuestro entorno ambiental	17
6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	17
7 Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018	20

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 2021 a la Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario (en adelante DNF) 2021 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 SGIC y Mediolanum Pensiones). Banco Mediolanum tiene su sede social en Valencia (España) y las sedes operativas en Barcelona (España). A través de su Red Comercial, Banco Mediolanum ofrece sus servicios y su asesoramiento en todas las Comunidades Autónomas del territorio nacional.

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

Existen ciertos aspectos a los que no se hará mención expresa en la presente Declaración Complementaria debido a que se encuentran detallados en la DNF 2021 elaborada y publicada por Banca Mediolanum, S.p.A., del que forma parte Banco Mediolanum, S.A y las sociedades controladas en España. Tanto la DNF como el presente informe se encuentran disponibles de forma visible para su consulta pública en la página web corporativa en la siguiente dirección: [Archivio documenti \(bancamediolanum.it\)](https://www.bancamediolanum.it/Archivio%20documenti)

En el Anexo I “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” se indica la página en la que se da respuesta a cada uno de los requerimientos de la Ley 11/2018, ya sea a través de la DNF 2021 o del presente documento.

2 Banco Mediolanum en España

2.1. Modelo de negocio

Mediolanum nace como «El banco construido en torno al cliente», en consideración del hecho por el cual el modelo de negocio de la entidad está construido poniendo al cliente en el centro. La gran atención prestada a la comprensión de las exigencias de los clientes se basa en la relación 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, dando valor a sus recursos.

Los principios inspiradores del banco 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 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. Esto es «Banking for Freedom».

En esta perspectiva, los valores que rigen los comportamientos y actividades del banco son los siguientes:

- **Libertad:** el valor más grande; el valor con el que Banco Mediolanum ha revolucionado la propia idea de banca. La libertad de una relación sincera y auténtica con las personas. Sentirse libre de verdad para poder conseguir los propios objetivos y hacer realidad los sueños futuros.
- **Relación:** todo gira alrededor de la persona. la relación humana es la base de cada persona que trabaja en Banco Mediolanum. Construir una relación permite entender los proyectos de la persona, acompañarla en la gestión de sus ahorros y en la consecución de su bienestar. Convertirse en una referencia personal en el tiempo significa crecer juntos.
- **Responsabilidad:** personas para las personas; el banco es totalmente consciente del papel social que desempeña, sabiendo actuar con ética, transparencia, y también con decisión. La entidad está comprometida con la solidaridad e involucrada en proyectos de educación y de desarrollo, con intervenciones tangibles y con significativas repercusiones sociales.
- **Innovación sostenible:** en constante mejora; con anticipación y dando respuesta a las exigencias de los clientes, respaldados por la historia y raíces propias. La entidad desarrolla soluciones innovadoras para favorecer comportamientos sostenibles en el interés de la colectividad.

- **Visión positiva:** esta visión permite hacer posible lo que parece imposible. Esta filosofía de vida y de negocio se basa en el conocimiento adquirido, la experiencia pasada y la confianza en el trabajo propio. Se trata de mantenerse siempre fieles a este valor, transmitir este espíritu a las personas. Se trata de ser capaces de aprovechar las oportunidades donde nadie las vea.

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.

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

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

2.2. Principales factores y tendencias

Tendencia I. Digitalización

El año 2021 ha seguido caracterizado por los efectos de la pandemia, visibles tanto en la manera de vivir como de trabajar. En particular, la pandemia ha potenciado una tendencia del mercado cuyos efectos empezaron a manifestarse en la última década: la creciente tendencia del sector a la digitalización, que ha propiciado la despersonalización de la atención al cliente. Este fenómeno está generando una creciente demanda de atención personalizada y profesional en el servicio de asesoramiento financiero, creando las condiciones ideales para el crecimiento de Banco Mediolanum en el mercado español.

La digitalización, por lo tanto, se considera un medio para potenciar el acompañamiento realizado por los Family Bankers con sus clientes, de esta manera todos pueden recibir la atención personalizada que necesitan, independientemente de su edad o circunstancias personales.

De hecho, las inversiones realizadas a lo largo de los años en la digitalización de los procesos y en las tecnologías de la comunicación han permitido que los Family Bankers de Banco Mediolanum puedan estar al lado de sus clientes también cuando las circunstancias impiden la relación humana, ofreciendo de esta manera, el asesoramiento necesario para el cumplimiento de sus objetivos.

Tendencia II. Finanzas sostenibles

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

La sostenibilidad constituye una elección estratégica por la cual las Sociedades del Grupo comparten las directrices fundamentales, y han desarrollado un enfoque a las inversiones responsables que combina los objetivos económicos y de rentabilidad con los factores ESG (Environmental, Social, Governance) en el análisis y la gestión de las soluciones de inversión.

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 honradez profesional y el respeto de normas y leyes.

Con este propósito, Banco Mediolanum aprobó su Política de Sostenibilidad en febrero de 2021, donde se definen las líneas guías estratégicas para la integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio del banco.

Esta política describe la estrategia y los objetivos con los que el Grupo Mediolanum España actúa, con el fin de generar valor añadido para los grupos de interés con los que se relaciona en la gestión de las áreas consideradas relevantes o "materiales".

En particular, en materia de finanzas responsables, la oferta de Banco Mediolanum aporta, de forma flexible, soluciones para todas las tipologías de clientes, basándose en la innovación, la personalización y la seguridad, con el objetivo de mejorar su experiencia. Banco Mediolanum se compromete a desarrollar en el tiempo una oferta en inversiones y financiaciones con un impacto positivo en el ámbito social y ambiental.

Además, en febrero de 2021, se ha aprobado una nueva versión de la Política sobre la Estrategia de Distribución de los Productos Financieros, que profundiza la integración de la sostenibilidad en materia del asesoramiento financiero. En concreto, Banco Mediolanum desarrolla y adopta un enfoque que pretende incluir, gracias a los factores ESG, los riesgos y las oportunidades no evidenciados por el análisis financiero convencional. De hecho, los factores ESG representan aspectos relevantes a tener en consideración, tanto a la hora de realizar un control del riesgo eficaz, como de identificar los ámbitos de actividad potencialmente generadores de valor, teniendo en cuenta las exigencias más relevantes en términos ambientales, sociales y de buen gobierno.

Tendencia III. Iniciativas internacionales

Banco Mediolanum está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), cuyo objetivo principal es fomentar que las empresas y organizaciones alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre Derechos Humanos, normas laborales, medio ambiente y 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.

Además, Banco Mediolanum se encuentra adherido al programa CEO por la Diversidad. Este programa, suscrito por más de setenta CEO en España, 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.

Asimismo, en el marco de la Asociación Española de Banca (aebanca.es), Banco Mediolanum y otros bancos españoles han acordado reducir la huella de carbono de sus balances en línea con los objetivos establecidos en el Acuerdo de París.

3 Integridad en nuestras operaciones

3.1 Respeto de los derechos humanos

Banco Mediolanum respeta y protege los derechos humanos en todas sus actividades. Además, muestra su total rechazo al trabajo infantil, forzoso o realizado en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes mediante la aplicación de un Convenio Colectivo, de aplicación obligatoria, en todas las relaciones laborales de sus empleados y colaboradores. 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.

Durante el ejercicio reportado en el presente informe no ha habido ningún caso de discriminación. 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.

Cabe destacar que Banco Mediolanum está adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas, apoyando sus diez principios referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medioambiente y la Lucha contra la Corrupción.

Capacitación de los empleados sobre políticas o procedimientos de derechos humanos		
		2021
Número total de horas dedicadas a la formación sobre políticas y procedimientos de derechos humanos	Horas	3.411,5
Número de empleados que han recibido capacitación sobre políticas o procedimientos de derechos humanos	Número empleados	298
Porcentaje de empleados capacitados del total de empleados	%	97,1

3.2 Información fiscal

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

Impuestos sobre beneficios en España		
		2021
Impuestos sobre beneficios (España)	€	0.-

Asistencia financiera recibida del gobierno		
		2021
Subvenciones públicas recibidas (España)	No se han recibido subvenciones públicas	

4 Nuestros profesionales

4.1 Distribución del equipo

Plantilla total						
	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Empleados	177	130	307	159	116	275
Family banker	1.082	438	1.520	960	376	1.336
Otros colaboradores	8	1	9	-	-	0
Total	1.267	569	1.836	1.119	492	1.611

Desglose del personal por sexo y categoría profesional						
	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Senior Manager	4	0	4	4	0	4
Manager	29	16	45	27	11	38
Non-Management Employees	144	114	258	128	105	233
Total	177	130	307	159	116	275

Desglose del personal categoría profesional y edad								
	2021				2020			
	< 30	30-50	>50	TOTAL	< 30	30-50	>50	TOTAL
Senior Manager	0	1	3	4	0	1	3	4
Manager	0	24	21	45	0	20	18	38
Non-Management Employees	48	162	48	258	43	147	43	233
Total	48	187	72	307	43	168	64	275

Desglose del personal por tipología contractual (temporal vs indefinido) y sexo						
	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Temporal	16	15	31	20	12	32
Indefinido	161	115	276	139	104	243
Total	177	130	307	159	116	275

Desglose del personal por tipo contractual (temporal vs indefinido) por edad				
	2021			
	<30	30-50	>50	Total
Temporal	23	4	4	31
Indefinido	25	183	68	276
Total	48	187	72	307

Desglose del personal por tipología contractual (temporal vs indefinido) y categoría profesional				
	2021			
	Empleados	Managers	Senior Managers	Total
Temporal	31	0	0	31
Indefinido	227	45	4	276
Total	258	45	4	307

Desglose del personal por tipología de jornada laboral (tiempo completo vs tiempo parcial) y sexo						
	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Tiempo completo	172	120	292	155	107	262
Tiempo parcial	5	10	15	4	9	13
Total	177	130	307	159	116	275

Desglose del personal por tipología de jornada laboral (tiempo completo vs tiempo parcial) y edad				
	2021			
	<30	30-50	>50	Total
Tiempo parcial	1	9	5	15
Tiempo completo	47	178	67	292
Total	48	187	72	307

Desglose del personal por tipología de jornada laboral (tiempo completo vs tiempo parcial) y categoría profesional				
	2021			
	Empleados	Manager	Senior Manager	Total
Tiempo parcial	14	1	0	15
Tiempo completo	244	44	4	292
Total	258	45	4	307

Número de despidos - hombres / mujeres			
	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	0	0	0

Número de despidos - Edad				
	2021			
	<30	30-50	>50	Total
Despidos	0	0	0	0

Número de despidos - Cat. Profesional				
	2021			
	Empleados	Manager	Senior Manager	Total
Despidos	0	0	0	0

4.2 Inclusión e igualdad

En materia de igualdad, Banco Mediolanum constituyó, en 2018, una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades llamada Comisión de Igualdad. Este órgano aprobó un Plan de Igualdad que se presentó ante la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales e Igualdad.

Para ello, se hizo un diagnóstico de la situación, un programa de actuaciones en todos los ámbitos, incluyendo selección, formación, promoción, medidas de conciliación y campañas de comunicación, y un plan de implantación y seguimiento. Además, se formó a todo el personal en materia de prevención y tratamiento de situaciones de acoso, creando unas figuras clave (personas a las que se pueden dirigir de forma voluntaria) ante una posible situación de acoso.

En la actualidad, el banco está en proceso de cerrar un nuevo Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores, el cual cuenta con nuevas medidas para fomentar la igualdad de oportunidades.

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

Personas con discapacidad en plantilla						
	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Senior Manager	0	0	0	0	0	0
Manager	0	0	0	0	0	0
Non-Management Employees	1	2	3	2	2	4
Total	1	2	3	2	2	4

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

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

4.3 Remuneraciones y beneficios sociales

Remuneraciones medias desagregadas por sexo en euros			
	Año 2021	Año 2020	% variación en el periodo
Hombres	53.941,01	56.260,32	-4,12
Mujeres	35.430,55	38.203,73	-7,26

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

Remuneraciones medias desagregadas por edad en euros			
	Año 2021	Año 2020	% variación en el periodo
>50	85.441,13	87.093,79	-1,89
30-50	37.899,63	40.503,65	-6,43
<30	18.718,68	22.852,34	-18,09

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

Remuneraciones medias desagregadas por categoría profesional en euros			
	Año 2021	Año 2020	% variación en el periodo
Senior Managers	392.079,74	357.539,70	9,66
Managers	102.036,59	106.688,95	-4,36
Non – Management employees	32.293,43	35.167,23	-8,17

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

Remuneraciones medias de consejeros y directivos en euros		
	2021	
	Hombres	Mujeres
Remuneración media de directivos	473.076,59	0,00
Remuneración media de consejeros	40.229,29	0,00*

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

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

4.4 Organización del trabajo

Horas de absentismo	
	2021
Nº horas de absentismo	29.888,0
% de horas de absentismo	6,2

Para un eficaz desarrollo de la igualdad, Banco Mediolanum fomenta medidas que favorecen la conciliación parental de ambos progenitores, como, por ejemplo, permisos paternales y maternales. En esa línea, se dispone de modelos de distribución de jornada que se adaptan las necesidades del trabajador.

En concreto, durante el 2021, 10 empleados han tenido derecho al permiso parental, de los cuales 5 son hombres y 5 son mujeres. Todos ellos han disfrutado del permiso y 6 se han reincorporado al trabajo.

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

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

Tasa de retención: Total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras el periodo de permiso parental / Total de empleados que han regresado del permiso parental en el periodo anterior al objeto del informe (2020).

4.5 Seguridad, salud y bienestar laboral

Accidentes de empleados						
	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Accidentes de trabajo	0	0	0	0	0	0
de los cuales mortales	0	0	0	0	0	0
de los cuales con consecuencias graves (excluyendo las mortales)	0	0	0	0	0	0

Índice de frecuencia de los empleados						
	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Índice de frecuencia de accidentes	0,00	0,00	0,00	0,76	0,00	0,44
Índice de mortalidad	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de frecuencia de accidentes con consecuencias graves	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Accidentes de colaboradores externos				
	2021		2020	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Accidentes de trabajo	0	0	0	0
de los cuales mortales	0	0	0	0
de los cuales con consecuencias graves (excluyendo las mortales)	0	0	0	0

Índice de frecuencia de los colaboradores externos			
	2021		
	Hombre	Mujer	Total
Índice de frecuencia de accidentes	0	0	0
Índice de mortalidad	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes con consecuencias graves	0	0	0

Enfermedades profesionales				
	2021		2020	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nº Accidentes mortales derivados de enfermedades profesionales	0	0	0	0
Nº de casos de enfermedades profesionales	0	0	0	0

5 Nuestros proveedores

5.1 Extensión de la sostenibilidad en nuestros proveedores

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

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

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

Entre los criterios de evaluación, se incluye la sostenibilidad:

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

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

En particular, este apartado profundiza los siguientes ámbitos:

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

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

- Técnicas
- Operativas
- Sociales
- Ambientales
- Financieras

Durante el ejercicio 2021 no se ha detectado ninguna "no conformidad".

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

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

Número de auditorías a proveedores esenciales en el ejercicio 2021*	
Número de proveedores esenciales 2021	10
Evaluados con criterios ambientales	2
Evaluados con criterios sociales	2
Evaluados con otros criterios en materia de sostenibilidad	
No evaluados	8
Total proveedores esenciales evaluados 2021	2

*En 2020 se realizaron auditorías a 8 proveedores esenciales.

6 Nuestro entorno ambiental

6.1 Mitigación y adaptación al cambio climático

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

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

En aras a la identificación de riesgos en relación con el riesgo climático y deterioro ambiental de la entidad, la función de gestión de riesgos ha encargado a un consultor externo experto la medición del riesgo físico en la cartera crediticia, cuyo trabajo ha finalizado a final de 2021. De la medición resulta un nivel de *rating* (bajo/medio/alto) a la exposición a los escenarios de inundaciones y de terremotos del conjunto de garantías y bienes inmuebles que están cubriendo posiciones crediticias de Banco Mediolanum.

En cuanto a oportunidades, Banco Mediolanum dispone de productos de financiación que se caracterizan por un tipo de interés ventajoso para la adquisición de viviendas y vehículos de bajo impacto ambiental. Además, se ofrecen bonificaciones para la reforma de viviendas con la finalidad de mejorar la eficiencia energética.

Por otro lado, Banco Mediolanum ofrece a sus clientes, también, una selección de fondos de inversión considerados *green* (Art. 8 y Art. 9) según la definición introducida por el Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros - *Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)*.

Dichos fondos, que pertenecen a la gestora irlandesa Mediolanum International Funds Limited (MIFL), son los siguientes:

Artículo 8

- Mediolanum Best Brands - Socially Responsible Collection
- Mediolanum Best Brands - Innovative Thematic Opportunities

Artículo 9

- Mediolanum Best Brands - Global Impact

A parte de estos, la entidad ofrece, a través del servicio de asesoramiento MyWorld, una gran variedad de fondos de gestoras terceras que incluyen 47 fondos de Art. 8 y 10 fondos de Art. 9.

Finalmente, cabe destacar que, durante el ejercicio 2022, el test de idoneidad para los clientes de la entidad se enriquecerá con preguntas relativas a las preferencias en materia de sostenibilidad, según lo previsto por la normativa MiFID II.

Por lo que refiere a acciones dedicadas a mitigar el cambio climático, Banco Mediolanum dedica especial atención a las emisiones de alcance I y 2, demostrado con las ya mencionadas certificaciones ISO 14001 e ISO 50001.

Además, se han definido las siguientes iniciativas específicas y de aplicación directa para el año 2021¹:

- **Reducción del consumo eléctrico: 2,5%**

Para la consecución de este objetivo, se ha procedido a:

- La sustitución de la luminaria de las zonas comunes por iluminación LED de bajo consumo.
- La instalación de temporizadores para la luminaria de zonas comunes.
- La renovación de las máquinas de climatización por aparatos de nueva generación.

- **Reducción del consumo de papel: 20%**

Para la consecución de este objetivo, se ha:

- Continuado con la digitalización de procesos de la entidad.
- Intensificado la labor necesaria para la concienciación y sensibilización de los empleados gracias al trabajo del grupo interno "Cada Acción Cuenta" (CAC).

Adicionalmente, la entidad, consciente de la problemática ambiental, fomenta la elección por parte de sus directivos de vehículos de empresa de bajo impacto ambiental, en concreto, vehículos eléctricos o híbridos enchufables. Esta recomendación se materializa al vencimiento del renting del vehículo puesto a disposición de directivos. Esta medida se inició en 2020 y se ha asentado con la petición de 5 vehículos híbridos (una unidad entregada 2020 y cuatro en 2021) que representan el 36% del total de la flota.

Siguiendo en esta línea, Banco Mediolanum contrata los servicios de la compañía Taxi Ecològic para los desplazamientos laborales de empleados y colaboradores que se realicen dentro del área metropolitana de Barcelona. Se trata de una empresa que ofrece servicios de transporte para particulares y empresas, garantizando una movilidad sostenible, ya que dispone de la certificación ISO 14001 y todos sus vehículos cumplen la normativa de emisiones de carbono previstas por la Comunidad Económica Europea (CEE) para el 2020.

Total consumo energético en la organización			
		2021	2020
Energía eléctrica adquirida	KWh	636.011,00	604.514,00
de los cuales renovables y certificados con GO (Garantía de Origen)	KWh	636.011,00	604.514,00
Diesel (del grupo electrógeno)	L	404,00	-

¹Debido a la situación de pandemia del año 2020, se ha utilizado 2019 como año de referencia a partir del cual se han establecido las metas de reducción de gases de efecto invernadero.

Total Consumo energético de la organización (Gj)		
	2021	2020
Energía eléctrica	2.289,6	2.176,3
Gas Natural	0,0	0,0
Diesel (del grupo electrógeno)	15,50	0,0
Gasolina (coche de alquiler)	0,0	0,0
Diesel (desde el coche de alquiler)	0,0	0,0
Total	2.305,1	2.176,3

Iniciativas de reducción del consumo energético				
	Resultado	Baseline	Reducción alcanzada	% Reducción alcanzada
Sustitución de lámparas por LEDs y sustitución de aire acondicionado (KWh)	653.269	666.370	13.101	2%
Optimización del clima (KWh)	604.514	653.269	48.755	8%

Reducción del consumo energético siguiendo las iniciativas de eficiencia		
	2021	
Medidas de ahorro de energía implementadas	✓ cambio luminarias led ✓ mejora máquinas clima	
Reducción del consumo de energía como resultado de iniciativas de eficiencia	Gj	222,7
Año de referencia a partir del cual se calcula el ahorro de energía	Numero	2020

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

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos	Respuesta a los requerimientos en DNF 2021
O. Información general				
O.A	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo	I02-2 Actividades, marcas, productos y servicios I02-3 Ubicación de la sede I02-4 Ubicación de las operaciones I02-6 Mercados servidos I02-7 Tamaño de la organización I02-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales) I02-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2. Banco Mediolanum en España 2.1. Modelo de negocio 2.2. Principales factores y tendencias	3.3. Struttura del Gruppo 4. Modello di business e Governance 4.2. Modello di Business del Gruppo
O.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	I03-2 El enfoque de gestión y sus componentes	-	4.1.1. Il Codice etico e il Codice di comportamento. 4.1.2. Diritti umani 4.3.6. Gestione dei Rischi 4.4.1. Politiche per la sostenibilità 7.4.2. Cybersecurity e protezione dei dati 9.3.1. Politica di gestione ambientale
O.C	Los resultados de esas políticas	I03-2 El enfoque de gestión y sus componentes I03-3 Evaluación del enfoque de gestión	-	4.1.1. Il Codice etico e il Codice di comportamento. 4.1.2. Diritti umani 4.3.6. Gestione dei Rischi 4.3.8. Rischi e politiche di gestione con i fornitori 4.4.1. Politiche per la sostenibilità 7.4.2. Cybersecurity e protezione dei dati 9.3.1. Politica di gestione ambientale
O.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	I02-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	-	4.3.5. Sistema dei controlli interni 4.3.6. Gestione dei Rischi 4.3.7. Rischi connessi al Climate Change 4.3.8. Rischi e politiche di gestione con i fornitori 7.2.3. Climate Change 7.4.2. Cybersecurity e protezione dei dati
O.E	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad,	I03-1 Explicación del tema material y su Cobertura I03-2 El enfoque de gestión y sus componentes I03-3 Evaluación del enfoque de gestión I02-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		5.1. Analisi di materialità

	materialidad, relevancia y fiabilidad.		
I. Cuestiones ambientales			
I.1. Información general			
I.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	-	-
I.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	-
I.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	-
I.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	102-II Principio o enfoque de precaución	-
I.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	-
I.2. Contaminación			
I.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	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	-
I.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos			
I.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	-
I.4. Uso sostenible de los recursos			
I.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	-
I.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-I Materiales utilizados por peso o volumen	-
I.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización	6.I. Mitigación y adaptación al cambio climático
I.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	6.I. Mitigación y adaptación al cambio climático

1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	
1.5. Cambio climático				
1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	-	
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	6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	6.1. Mitigación y adaptación al cambio climático	
1.6. Protección de la biodiversidad				
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	No material	-
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	No material	-
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.)	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1. Distribución del equipo	
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4.1. Distribución del equipo	
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	4.1. Distribución del equipo	
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	4.3. Remuneración y beneficios sociales	8.3 Diversity and inclusion.
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	-	8.3 Diversity and inclusion

2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	4.3. Remuneración y beneficios sociales	
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	-	8. Responsabilità verso i collaborator 8.2.2. Welfare aziendale
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-I Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.2. Inclusión e igualdad	
2.2. Organización del trabajo				
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	-	8.2. Tutela del capitale umano 8.2.1. Recruiting e retention 8.2.2. Welfare aziendale
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-9 Lesiones por accidente laboral	4.4. Organización del trabajo	
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	40I-3 Permiso parental	4.4. Organización del trabajo	8.2.2. Welfare aziendale
2.3. Salud y seguridad				
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-I Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	-	8.2.3. Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4.5. Seguridad, salud y bienestar laboral	
2.4. Relaciones sociales				
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	-	
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-4I Acuerdos de negociación colectiva	-	
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	-	8.2. Tutela del capitale umano
2.5. Formación				
2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	-	8.1.1. Formazione

2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-I Media de horas de formación al año por empleado	-	
2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad				
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	-	7.1.3. Multicanalità, Banking Center, Internet e Mobile
2.7. Igualdad				
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	40I-3 Permiso parental	-	4.4.1. Politiche per la sostenibilità 4.1.2. Diritti umani 8.3. Diversità e Inclusione 5. La sostenibilità Mediolanum
2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	4.2. Inclusión e igualdad	
2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-I Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	-	4.4.1. Politiche per la sostenibilità 4.1.2. Diritti umani 8.3. Diversità e Inclusione 5. La sostenibilità Mediolanum
3. Respeto de los derechos humanos				
3.1. Derechos humanos				
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-I6 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-I7 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	-	4.1.2. Diritti umani 4.1.2.1. Sanzioni e Provvedimenti
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	419-I Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	-	4.1.2.1. Sanzioni e Provvedimenti
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la	406-I Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.1. Respeto de los derechos humanos	4.1.2. Diritti umani

abolición efectiva del trabajo infantil.			
4. Lucha contra la corrupción y el soborno			
4.1. Corrupción y soborno			
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	4.3. Governance, gestione dei rischi, compliance e catena di fornitura 6.2. Business responsible 6.2.2. Impegno al contrasto della corruzione
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	-	4.3.5. Sistema dei controlli interni
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
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	
5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	9.2. Supporto alle comunità
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	5.2. Coinvolgimento degli stakeholder 9.2. Supporto alle comunità
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
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. Estensione di la sostenibilità in nostri 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. Estensione di la sostenibilità in nostri 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. Estensione di la sostenibilità in nostri fornitori

5.3. Consumidores				
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-I Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	-	7.1. Centralità del cliente 7.1.6. Protezione 7.1.7. Tutela del cliente
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados 418-I Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	-	7.1.8. Gestione reclami 7.1.9. Ricorsi ABF e ACF
5.4. Información fiscal				
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	3.2. Información fiscal	
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	3.2. Información fiscal	
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	3.2. Información fiscal	