

UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS

Siena, 01/09/2016

DICHIARAZIONE D'IMPEGNO

Banca Monte dei Paschi di Siena conferma il proprio impegno a supportare l'attuazione dei 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite, rispettando e promuovendo, nella sfera di propria influenza, i diritti umani e dei lavoratori, l'integrità dell'ambiente, norme e codici di comportamento atti a contrastare ogni forma di corruzione.

Attraverso questa Comunicazione presentiamo alcuni aggiornamenti sulle policy, le attività ed i progressi della Banca inerenti a tali principi.

Siamo a disposizione degli stakeholder interessati ad avere maggiori informazioni.

Luca Grassis

(Responsible Area Comunicazione)



POLICY, ATTIVITÀ E PROGRESSI

APPROCCIO GENERALE

I principi del Global Compact sono integrati nel Codice Etico e costituiscono un riferimento di base della strategia di CSR - Corporate Social Responsibility e dei relativi piani annuali di attuazione.

Il CdA sovrintende a tale strategia. Il Comitato Direttivo (presieduto dall'Amministratore Delegato ed espressione del top management) formula gli indirizzi che operativamente sono coordinati (da Settembre 2015) dalla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione.

Sono in atto policy idonee ad assicurare l'applicazione dei principi del Global Compact negli ambiti **DIRITTI UMANI, LAVORO, AMBIENTE, CORRUZIONE**. Per ciascuno di essi, segue una descrizione delle principali attività e dei progressi realizzati dalla Banca nel 2015.

DIRITTI UMANI

Principio 1 - Sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale

Principio 2 - Assicurarsi di non essere complici di abusi dei diritti umani

Policy

Politica sui Diritti Umani (www.mps.it)

Politica per la Salute e la Sicurezza nel Lavoro (www.mps.it)

Policy sulla Sostenibilità della Catena di Fornitura (www.mps.it)

Policy sul Settore degli Armamenti (www.mps.it)

Politica di Contrasto al Riciclaggio e al Finanziamento del Terrorismo (www.mps.it)

Norme aziendali su Tutela della Privacy e Trattamento di Dati Riservati

Requisiti

Discriminazione nel lavoro

Discriminazione dei clienti

Diritto alla vita e alla sicurezza

Attività/Progressi

Vedi "LAVORO".

Accessibilità fisica - realizzate alcune misure in favore dei clienti con disabilità. Ad esempio, pressoché tutti gli ATM possono essere utilizzati da ipo/non vedenti ed il 70% di essi anche da parte di disabili motori.

Inclusione finanziaria - sono disponibili prodotti/servizi per clienti a basso reddito (ad esempio, conti correnti di base, mutuo giovani coppie, microcredito) e supporti per famiglie e imprese in temporanea difficoltà economica (ad esempio, sospensione e ripianificazione del finanziamento).

Salute e sicurezza nel lavoro - le attività di prevenzione e protezione sono svolte secondo i migliori standard organizzativi (il sistema di gestione è certificato OHSAS 18001) a copertura di tutti i principali rischi per i dipendenti (incidenti traumatici, ergonomia delle postazioni di lavoro, salubrità degli ambienti di lavoro, stress lavorativo, ecc.).

Rischio rapina - è in avanzata fase di attuazione un progetto "Filiali Sicure" con l'introduzione di tecnologie e nuovi sistemi di videosorveglianza e allarmi anti-rapina.

Contrasto al terrorismo - mediante procedure rafforzate di identificazione del cliente, monitoraggio elettronico delle transazioni e trattamento dei casi sospetti in collaborazione con le autorità competenti.

Controllo dei finanziamenti al settore degli armamenti - in particolare, con la totale esclusione di operazioni rivolte a paesi non cooperanti ed

in conflitto nonché di operazioni inerenti alla produzione/il commercio di armi non convenzionali e contrastate dai trattati internazionali.

Controllo dei finanziamenti al settore del tabacco (per contrastare i rischi per la salute) – attraverso una specifica policy in corso di definizione.

Tutela della privacy

La gestione di informazioni personali e riservate segue regole di conformità legale ed i migliori standard di sicurezza informatica (nel periodo 2013-15 non sono state registrate infrazioni nei nostri sistemi).

Libertà di residenza e di "migrazione"

Migrant banking - l'offerta di prodotti e servizi bancari è rivolta ai clienti immigrati indipendentemente dalla provenienza; essi costituiscono il 5-7% della nostra base clienti, in linea con le tendenze demografiche e migratorie in Italia. Seguiamo gli sviluppi di eventuali bisogni peculiari attraverso la partecipazione all'Osservatorio ABI-CESPI sul migrant banking.

Diritto alla proprietà individuale

Il diritto alla casa è promosso e tutelato ad esempio attraverso mutui prima casa (garantiti e non) per giovani coppie e famiglie e supporti al rimborso del mutuo in favore di clienti in temporanea difficoltà economica o danneggiati da calamità naturali.

Sicurezza sociale e standard di vita

Contribuiamo a garantire tali diritti in primis esercitando la funzione sociale che viene riconosciuta all'attività bancaria tradizionale.

Partecipiamo, sia con mezzi commerciali (sponsorizzazioni) che filantropici (erogazioni liberali) a progetti sociali promossi da istituzioni e organizzazioni non profit. Nel 2015 l'impegno economico complessivo è stato di 2,9 milioni di euro.

Il welfare aziendale sostiene in misura ampia le necessità di dipendenti, pensionati e familiari (circa 75 mila persone) in ambiti socialmente rilevanti come la salute, la previdenza, la gestione dei figli, l'istruzione, il sostegno al reddito, ecc.

In partnership con AXA offriamo ai nostri clienti strumenti di protezione, previdenza e welfare.

Tramite la società partecipata Microcredito di Solidarietà Spa eroghiamo piccoli prestiti per esigenze familiari, di studio e lavoro di persone non bancabili residenti in alcune province toscane. Dal 2007 ha erogato oltre 5,5 milioni di euro per un totale di circa 1.800 beneficiari.

L'educazione finanziaria, quale mezzo di abilitazione e auto-determinazione socio-economica del cittadino, è sostenuta in particolare attraverso due progetti nelle scuole superiori (BancaScuola e Young Factor) che nel biennio 2015/16 sono stati rivolti complessivamente a circa 500 mila studenti.

Diritto al lavoro

Nel periodo 2012-15 la forza lavoro del Gruppo si è ridotta di circa il 15% soprattutto per effetto di un complessivo piano di ristrutturazione resosi necessario in ragione della difficile fase economica attraversata. La riduzione dell'organico è stata realizzata prevalentemente attraverso l'esternalizzazione di attività non core (a condizioni sostenibili per i dipendenti interessati) e percorsi di accompagnamento agevolato alle pensioni, limitando i licenziamenti a figure dirigenziali.

Il diritto al lavoro è promosso e tutelato ad esempio attraverso misure di sostegno finanziario alle imprese, in partnership con le associazioni industriali, di categoria, ed i consorzi di garanzia, nonché attraverso le numerose sospensioni di finanziamenti effettuate negli anni di maggiore crisi per l'economia.

Nel 2015 la Banca ha sperimentato nuove formule di assunzione, attivando primi dieci contratti di apprendistato professionalizzante in collaborazione con l'Università di Siena. Inoltre, per sostenere la crescita e l'orientamento al lavoro dei giovani, ha avviato alcune applicazioni di alternanza scuola-lavoro ed ha costituito una partnership con HR Community Academy per l'organizzazione di alcuni talent days in Italia.

Equità di remunerazione	<p>I trattamenti retributivi dei dipendenti sono in linea con i dati di settore. Il contratto integrativo aziendale (rinnovato il 24.12.2015 in accordo con le organizzazioni sindacali) è ispirato a logiche di politica sociale e di attenzione ai livelli retributivi più bassi, valorizzando le diverse componenti di welfare a disposizione dei dipendenti.</p> <p>Nel 2015 il rapporto tra remunerazione media dei dipendenti e remunerazione totale dell'Amministratore Delegato (e Direttore Generale) della Banca si è attestato su un valore di 0,027 (0,038 nel 2014).</p>
Tutela dell'infanzia e della maternità	<p>Sono previste misure di work-life-balance come la flessibilità degli orari di lavoro, il part time, i permessi e i periodi di aspettativa e mobilità territoriale a richiesta del dipendente, il supporto per il reinserimento e l'aggiornamento professionale al rientro al lavoro dalla maternità e paternità. Alcuni dati 2015: 2.288 part time in essere (95% concessi a personale femminile), 970 domande di trasferimento accolte (50% relativa a personale femminile), 400 dipendenti coinvolti in programmi di supporto al lavoro post maternità/paternità.</p> <p>Tramite i programmi della cassa di mutua assistenza costituita tra i dipendenti della Banca, ai dipendenti è concesso un sussidio una tantum in occasione di nascita/adozione/affidamento di un figlio.</p>
Istruzione	<p>Sono concessi permessi ad hoc per consentire ai dipendenti interessati di completare il proprio percorso di studi e, tramite i programmi della "cassa di mutua assistenza", sono offerti contributi e riconoscimenti economici all'istruzione dei figli dei dipendenti.</p> <p>Tramite la società partecipata Microcredito di Solidarietà Spa eroghiamo piccoli prestiti per l'acquisto di libri scolastici e altre esigenze di studio.</p>
Accesso alla cultura, all'arte e alla scienza	<p>La Banca è impegnata a rendere sempre più fruibile al pubblico il proprio patrimonio artistico e culturale attraverso una varietà di iniziative (www.mpsart.it).</p>

LAVORO

- Principio 3 - Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva*
- Principio 4 - Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio*
- Principio 5 - Assicurare l'effettiva abolizione del lavoro minorile*
- Principio 6 - Eliminazione ogni forma di discriminazione di impiego e nella professione*

Policy

- Contratto Collettivo e Integrativo Aziendale
- Politica per la Salute e la Sicurezza nel Lavoro (www.mps.it)
- Policy sulla Sostenibilità della Catena di Fornitura (www.mps.it)

Requisiti

- Libertà di associazione
- Contrattazione collettiva

Attività/Progressi

- In Banca vi è un'ampia rappresentanza sindacale
- Il 100% dei dipendenti sono coperti dal contratto collettivo nazionale del settore bancario. Inoltre, il 24.12.2015 è stato rinnovato il contratto integrativo aziendale in accordo con le organizzazioni sindacali.
- La Banca assegna importanza alle relazioni industriali, al confronto ed il coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali, quale migliore strategia per salvaguardare il clima aziendale e ricercare efficaci soluzioni condivise. In tale senso sono costituiti vari tavoli di lavoro e

commissioni paritetiche tra le Parti.

Lavoro forzato e lavoro minorile

Tali requisiti sono tutelati dalla legge italiana a cui la Banca si attiene rigorosamente nella gestione della propria forza lavoro; ne esigiamo il rispetto anche da parte dei fornitori ai quali è richiesto da contratto l'ossequio del nostro Codice Etico.

Discriminazione nel lavoro

Diversità di genere - le politiche di gestione del personale sono attente a garantire pari opportunità a uomini e donne: in fase di assunzione (il 47,8% dei dipendenti è donna), nello sviluppo professionale (il 42,7% dei ruoli di responsabilità è appannaggio di personale femminile) e nella remunerazione (il rapporto donna/uomo relativo alla retribuzione fissa è pari al 94,6% tra gli impiegati, l'88.9% tra i quadri direttivi ed il 93,7% tra i dirigenti). Alcune misure di work-life-balance sono volte a favorire un ulteriore miglioramento di tali indicatori.

La Banca è impegnata ad assumere personale appartenente a categorie protette ai sensi di specifiche previsioni normative nazionali (Legge 68/99).

AMBIENTE

Principio 7 - Sostenere un approccio precauzionale nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8 - Sostenere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9 - Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettano l'ambiente

Policy

Politica Ambientale (www.mps.it)

Policy sulla Sostenibilità della Catena di Fornitura (www.mps.it)

Requisiti

Sistema di gestione ambientale

Attività/Progressi

Le operation (gestione immobiliare, utilizzo delle postazioni e degli strumenti di lavoro, infrastrutture e servizi IT, mobilità business...) sono regolate e monitorate sotto il profilo ambientale in conformità allo standard ISO 14001. Il modello organizzativo è coordinato da una struttura dedicata e comprende funzioni specialistiche quali l'energy manager e il mobility manager. I fornitori sono coinvolti nell'attuazione di soluzioni migliorative dell'impatto ambientale delle operation.

Risparmio energetico e riduzione degli impatti sul clima

Questi costituiscono i principali aspetti su cui si misura l'eco-efficienza della Banca. Nel periodo 2012-15 il consumo totale di energia è diminuito di oltre il 20%. Analogo trend si è registrato nelle emissioni di gas serra, già ampiamente ridotte negli anni precedenti per avere scelto di acquistare l'energia elettrica solo da fonti rinnovabili.

Rischi/opportunità ambientali di mercato

Rischi - i finanziamenti alle imprese e di progetto (gestiti dalla controllata Mps Capital Services) sono valutati anche in merito ai possibili impatti ambientali connessi. Gli eventuali fattori di rischio rilevati, sono mitigati attraverso l'impegno contrattuale del cliente ad adottare idonee misure tecniche/organizzative. Controllo dei finanziamenti al settore nucleare e alla produzione di energia da carbone: attraverso una specifica policy in corso di definizione.

Opportunità - l'agricoltura, con preferenza per metodi e filiere di produzione sostenibili, è un settore rilevante delle politiche di credito. Prodotti dedicati (Terramica) e accordi con i principali consorzi e associazioni di categoria confermano la nostra tradizionale

specializzazione nel settore. Analogamente, mediante la controllata Mps Capital Services, siamo attivi nel finanziamento alle infrastrutture energia, acqua e rifiuti, con una qualifica speciale nel comparto delle energie rinnovabili (136 milioni di euro finanziati nel 2015). L'offerta retail risponde alle nuove sensibilità ecologiche di famiglie/consumatori, anche incentivate da agevolazioni fiscali: ad esempio, finanziamenti di ristrutturazioni immobiliari, interventi di isolamento termico, installazioni di impianti fotovoltaici, acquisto in leasing di auto elettriche e ibride.

Sensibilizzazione - collaboriamo con l'Università di Siena ad un progetto di ricerca e comunicazione finalizzato a sensibilizzare le PMI a considerare fattori di eco-sostenibilità per innovare e rendere più competitivo il proprio business (150 imprese finora coinvolte).

CORRUZIONE

Principio 10 - Lavorare contro tutte le forme di corruzione

Policy

Policy per la Prevenzione dei Rischi ex Decreto Legislativo 231/2001 (www.mps.it)

Politica di Contrasto al Riciclaggio e al Finanziamento del Terrorismo (www.mps.it)

Policy sul Whistleblowing

Requisiti

Modello organizzativo

Attività/Progressi

Il Modello prevede: regole e procedure per prevenire i reati inclusi nel Dlgs 231/2001, tra cui la corruzione; processi per la gestione e il controllo delle risorse finanziarie in attività a rischio; un Organismo di Vigilanza (composto da un amministratore non esecutivo e indipendente e due professionisti esterni) a garanzia del buon funzionamento e del costante aggiornamento del Modello; la formazione continua dei dipendenti; sistemi di segnalazione e sanzionatori.

Il Modello costituisce un riferimento comportamentale a cui sono contrattualmente obbligati i fornitori della Banca.

Non si segnalano eventi rilevanti di non conformità.

Whistleblowing

Da Dicembre 2015 è stata attivato un sistema di whistleblowing per coinvolgere maggiormente anche i dipendenti nel processo di crescita della cultura dell'etica e della legalità da tempo intrapreso dalla Banca. Sono state avviate attività formative a supporto.