



MEDIOBANCA
SOCIETÀ GESTIONE RISPARMIO

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2024/2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 ottobre 2024 e dall'Assemblea dei Soci del 21 ottobre 2024



Indice

1	Principi e Finalità	2
1.1	Contesto normativo	2
1.2	Definizioni	3
2	Principio di proporzionalità	3
3	Principi di trasparenza e sostenibilità	4
4	Governance	5
5	Identificazione del Personale più rilevante.....	7
6	Le componenti della remunerazione	9
6.1	Remunerazione fissa	9
6.2	Remunerazione variabile.....	9
6.3	Altri elementi della struttura retributiva.....	10
6.4	Benefit e Welfare	10
6.5	Neutralità della Politica di remunerazione	12
7	Compensi dei componenti degli organi sociali.....	12
8	Sistema incentivante: determinazione della remunerazione variabile e correlazione tra rischi e performance ...	12
9	Struttura della componente variabile: tempistiche di erogazione e strumenti di pagamento	17
9.1	Modalità di riconoscimento della remunerazione variabile in caso di applicazione del principio di proporzionalità.....	17
9.2	Modalità di riconoscimento della remunerazione variabile in caso di non applicazione del principio di proporzionalità.....	18
9.3	Modalità di riconoscimento della Remunerazione variabile al personale rilevante rientrante nel perimetro di Gruppo.....	19
10	Meccanismi di aggiustamento ex-post	19
11	Divieto di hedging strategies	20
12	Politiche di severance	20
13	Disclosure	22



1 Principi e Finalità

Mediobanca SGR S.p.A. recepisce e accoglie le Politiche di remunerazione del Gruppo Mediobanca (di seguito anche “Politiche di Gruppo”) annualmente approvate dall’Assemblea dei Soci ed integrate con la seguente politica sul sistema di remunerazione ed incentivazione del personale, che tiene conto delle specificità e obblighi normativi legati al perimetro di appartenenza (Asset Management).

La presente Policy disciplina quindi i meccanismi di remunerazione e incentivazione di tutti i dipendenti ed i collaboratori della società con particolare riguardo a coloro che possono rivestire ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del personale, coerenti con quelle del Gruppo Mediobanca, rappresentano uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi del piano strategico e sono mirate a:

- ◆ Orientare i comportamenti al raggiungimento degli obiettivi definiti dagli Organi Aziendali, basati, anche, sul controllo dei rischi
- ◆ Creare valore sostenibile nel tempo per gli stakeholder
- ◆ Incrementare la motivazione professionale
- ◆ Attrarre e fidelizzare le risorse di qualità
- ◆ Favorire meritocrazia, trasparenza, team work e partnership
- ◆ Premiare le risorse più meritevoli.

1.1 Contesto normativo

Negli ultimi anni il settore finanziario è stato oggetto di un ampio e profondo rinnovamento normativo applicato a livello europeo. L’emanazione delle direttive europee AIFM e UCITS ha portato ad un framework normativo uniforme di riferimento per tutti gli operatori appartenenti al settore del risparmio gestito.

Mediobanca SGR S.p.A., per la natura dei fondi d’investimento che gestisce e delle attività svolte, è soggetta alle direttive europee 2011/61/UE (AIFM - «Alternative Investment Fund Management») e 2014/91/UE (UCITS V - “Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities”) attraverso le quali l’Unione Europea ha introdotto misure specifiche volte a creare un mercato interno europeo dei Gestori di Fondi di Investimento.

Il quadro regolamentare, a partire dal 3 gennaio 2018, è stato ulteriormente arricchito con l’entrata in vigore della Direttiva 2014/65/UE “Markets in Financial Instruments Directive” (di seguito MiFID II). Nello specifico, ai fini della redazione della presente politica di remunerazione, è stato considerato quanto disposto dall’articolo 27 del Regolamento Delegato (UE) 2017/565 in materia di politiche e pratiche remunerative circa la prestazione di servizi di investimento (articoli 16, 23 e 24 della Direttiva MiFID II). Rileva, inoltre, quanto disposto dall’articolo 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 “Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)” in tema di trasparenza delle politiche di remunerazione in materia di sostenibilità.

La regolamentazione definita a livello europeo trova applicazione all’interno della legislazione nazionale nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) – emanato, in data 5 dicembre 2019, da Banca d’Italia cui il T.U.F. attribuisce la



competenza regolamentare in materia – e all'articolo 93 del Regolamento Intermediari. L'obiettivo perseguito è quello di assicurare che le politiche di remunerazione applicabili ai soggetti aventi un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori e sul servizio di gestione collettiva del risparmio prestati o sulla condotta aziendale non creino conflitti di interesse o incentivi che possano indurre tali soggetti ad agire contro gli interessi del cliente.

Rileva inoltre quanto disposto dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia aggiornata nel novembre 2021 in materia di "Politiche di remunerazione ed incentivazione" per i Gruppi Bancari unitamente alla comunicazione del 25/03/2019 "Politiche e prassi di remunerazione" destinata agli operatori del settore del risparmio gestito appartenenti a Gruppi Bancari.

Il presente documento è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, quale Politica di Remunerazione della Società.

1.2 Definizioni

Ai fini del presente documento:

- ◆ **Capogruppo:** Mediobanca S.p.A.
- ◆ **AIFMD:** Direttiva 2011/61/UE - AIFM – "Alternative Investment Fund Management Directive".
- ◆ **MIFID II:** Direttiva 2014/65/EU Mifid – "Markets in Financial Instruments Directive".
- ◆ **Funzioni di controllo:** Compliance, Internal Auditing e Risk Management della Società.
- ◆ **Personale:** i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; tutti i dipendenti e collaboratori della Società.
- ◆ **Personale più rilevante:** si intendono i soggetti, inclusi nella definizione di Personale, le cui attività professionali hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o del fondo gestito, identificati dalla Società.
- ◆ **Regolamento:** Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis).
- ◆ **Regolamento Intermediari:** Regolamento Consob, adottato con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018.
- ◆ **SFDR:** Regolamento (UE) 2019/2088 – "Sustainable Finance Disclosure Regulation".
- ◆ **Società o SGR:** Mediobanca SGR S.p.A.
- ◆ **T.U.F.:** Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 - Testo Unico della Finanza.
- ◆ **UCITS V:** Direttiva 2014/91/UE - UCITS V - "Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities"

2 Principio di proporzionalità

L'articolo 43 del vigente Regolamento afferma che: "I gestori elaborano e attuano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione



propria e quella degli OICVM e FIA gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività".

Al fine di valutare l'applicazione del principio di proporzionalità previsto dalla normativa, la Società conduce annualmente un processo di autovalutazione volto ad esaminare le proprie caratteristiche al fine di elaborare e attuare politiche e prassi retributive allineate al profilo di rischio, anche alla luce della soglia di cinque miliardi di patrimonio netto gestito¹ (al di sopra della quale i gestori vengono sempre considerati come significativi) contenuta nell' interno Regolamento.

A seguito di questo processo di autovalutazione e – quindi – considerate, oltre all'ammontare del patrimonio gestito, le dimensioni, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle attività svolte, la Società potrà determinare l'applicabilità del Principio di Proporzionalità, qualora non risultasse un gestore "significativo" ai sensi della normativa vigente.

Nel valutare natura, portata e complessità dell'attività, la Società tiene in considerazione il tipo di attività autorizzata, il tipo di politiche e strategie di investimenti degli OICVM gestiti, l'incidenza della gestione di FIA e il carattere nazionale e non transfrontaliero delle attività prestate.

Tale applicazione, ha effetti sulle modalità di riconoscimento della remunerazione variabile per il personale più rilevante, che potranno essere attuate secondo le modalità descritte al successivo paragrafo 9.

3 Principi di trasparenza e sostenibilità

Crescita e sostenibilità sono tratti distintivi del Gruppo Mediobanca e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche la politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è volta a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo: meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Concretamente la sostenibilità dei meccanismi retributivi si declina in:

- ◆ meccanismi di governance predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili ex post;
- ◆ una remunerazione complessiva bilanciata fra quota fissa e variabile (pay mix) in funzione del ruolo aziendale, che non induca a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine, completata da forme di welfare aziendale rivolte alle esigenze e al benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;
- ◆ l'impegno costante a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale senza distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione,

1) Al fine del calcolo relativo all'ammontare totale del patrimonio netto gestito, rileva quanto riportato nel par.4, nota 6 dell' Allegato 2 del Regolamento: "Le gestioni conferite in delega o in convenzione sono incluse nel calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegante o conferente; quelle effettuate in delega o in convenzione non rilevano invece ai fini del calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegato o conferitario, fermo restando quanto previsto dalla nota 5."



lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale;

- ◆ la correlazione dei sistemi di incentivazione ai principi definiti dalla Politica di gruppo sulla Sostenibilità; l'integrazione di criteri ESG nei modelli di finanziamento, investimento e consulenza declinati nella Group ESG Policy; l'inclusione della sostenibilità nelle strategie industriali e finanziarie del gruppo a breve e lungo termine;
- ◆ nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica retributiva uno spazio crescente dedicato al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) con riferimento al perimetro individuale di responsabilità di business e operativo;
- ◆ limiti alla remunerazione variabile (cap);
- ◆ una verifica costante del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento, anche con la collaborazione di consulenti specializzati e un'attenta valutazione del divario retributivo di genere al fine di poter individuare le azioni correttive necessarie;
- ◆ performance individuali valutate in modo chiaro e trasparente, su base meritocratica e secondo il principio delle pari opportunità, valorizzando il talento e la crescita professionale e personale di tutti i collaboratori;
- ◆ differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale, anche in strumenti finanziari legati alle quote di fondi – strumenti non monetari equivalenti per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine;
- ◆ centralità dei temi reputazionali ex ante ed ex post, mediante meccanismi di malus e clawback alla remunerazione;
- ◆ modalità predeterminate e trasparenti del trattamento attribuibile in caso di cessazione del rapporto di lavoro con cap predefiniti in termini di mensilità massime da assegnare e di valore assoluto dell'ammontare.

4 Governance

La governance della politica di remunerazione e incentivazione si articola su più livelli.

a) Organi sociali

- ◆ L'Assemblea, secondo i termini previsti dalla disciplina regolamentare pro tempore vigente, approva le politiche di remunerazione e incentivazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori, nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione. Con cadenza annuale viene fornita all'Assemblea informativa sulle modalità di attuazione del sistema di remunerazione ed incentivazione (cd. Informativa ex-post) ed evidenza di eventuali variazioni al sistema, previa condivisione con le funzioni interessate, in particolare nei casi di cambiamento del



business della Società o di modifiche alle Politiche della Società e del Gruppo, nonché regolamentari.

- ◆ Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per le risorse apicali; assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni; assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.
- ◆ Mediobanca SGR non ha ad oggi istituito un Comitato Remunerazioni in quanto pur essendo controllata da società le cui azioni sono quotate su un mercato regolamentato, risulta appartenente a un gruppo bancario che a) ha istituito in Capogruppo un Comitato Remunerazioni avente ruoli, responsabilità e composizione analoghi a quelli stabiliti dal Regolamento; e b) la politica di remunerazione elaborata da Mediobanca tiene debitamente conto delle specificità di Mediobanca SGR sotto il profilo operativo e assicura il rispetto del Regolamento.
- ◆ L'Amministratore Delegato presenta agli organi sociali le proposte di politiche di remunerazione e di incentivazione relative al personale della SGR, in coerenza con le Politiche di Gruppo; è presposto alla gestione del personale e determina la remunerazione variabile sulla base dei criteri stabiliti nelle Politiche approvate dall'Assemblea.

b) Strutture aziendali

- ◆ Group HR si fa promotrice della revisione annuale delle Politiche di Remunerazione, tenuto conto dell'evoluzione del contesto di riferimento, dell'organizzazione della SGR, della normativa e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, coordinando le altre strutture organizzative coinvolte nel processo.
- ◆ La struttura Pianificazione, Bilancio e Reporting fornisce i dati per la verifica dei "gateways" e delle performance annuali e pluriennali sulla base dei dati di consuntivo
- ◆ La struttura Risk Management valuta, tra l'altro, come la struttura di remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore. A tal fine collabora alla determinazione delle metriche di calcolo relative alle performance risk adjusted, alla validazione dei risultati, nonché alla determinazione e misurazione dei "gateways".
- ◆ La Funzione Compliance effettua la valutazione di conformità delle politiche di remunerazione al quadro normativo di settore, allo Statuto della Società, nonché a eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili. Inoltre, sentite anche le altre funzioni di controllo, verifica l'eventuale presenza di compliance breach rilevanti ai fini della valutazione delle performance e dell'attribuzione della componente variabile. La struttura di Compliance è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti anche con riferimento all'identificazione del personale più rilevante, approfondimento delle metriche adottate e alle prassi in tema di cessazione del rapporto di lavoro.
- ◆ La Funzione Audit di Gruppo verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione del personale alle politiche



approvate e alle disposizioni normative. Effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l'adozione di misure correttive.

Tutte le attività sono adeguatamente documentate e conservate al fine di assicurarne la tracciabilità nel tempo.

All'attività delle funzioni di controllo, che partecipano al processo di revisione annuale delle politiche di remunerazione in relazione alle proprie competenze e responsabilità secondo quanto previsto dalla normativa, si aggiunge, nell'ambito del proprio ruolo, l'analogo contributo fornito dai componenti non esecutivi del CdA e in particolare da quelli indipendenti.

c) Appartenenza al Gruppo Bancario

Mediobanca, nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle società controllate, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza, delle relative strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di business e alla collocazione geografica. Presidia in particolar modo il processo di identificazione del personale più rilevante, fornisce le linee guida da adottare e collabora nella redazione dei documenti relativi alle politiche di remunerazione eventualmente elaborate dalle società del Gruppo.

La Capogruppo, nell'ambito dei comitati e delle procedure previsti dal Regolamento di Gruppo, verifica che l'importo della remunerazione variabile delle singole società, inclusa quella da destinare al personale più rilevante, sia coerente con il budget e i dati di consuntivo e definisce i principi alla base del meccanismo incentivante per personale, rimettendone la determinazione ai rispettivi Amministratori Delegati e Consigli d'Amministrazione. L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Mediobanca, con il supporto di Group HR, determinano gli obiettivi degli Amministratori Delegati e/o Direttori Generali delle dirette controllate e ne verificano il raggiungimento.

5 Identificazione del Personale più rilevante

In linea con i principi individuati dalle Linee Guida ESMA e dal Regolamento, la Società conduce annualmente un processo di valutazione volto ad identificare il "Personale più Rilevante", ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della società o dei fondi gestiti. Al termine del processo di valutazione la mappatura del personale più rilevante viene inviata alla Capogruppo bancaria ai fini del consolidamento. La valutazione prende in considerazione criteri quali-quantitativi di natura organizzativa, retributiva, di impatto sul profilo di rischio della società o dei fondi gestiti tra i quali:

- a) le responsabilità attribuite ai ruoli, i livelli gerarchici, le attività svolte²;
- c) il livello di impatto sul profilo di rischio della Società della posizione organizzativa;

2) Per una corretta valutazione dei ruoli che possono incidere in modo rilevante sul profilo di rischio della Società o dei patrimoni gestiti, si è tenuto conto delle mansioni e delle responsabilità presso la società di gestione. Le strutture di gestione, tutte a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, partecipano alle fasi propositive e decisionali del processo di investimento e curano l'implementazione delle scelte tattiche d'investimento nei prodotti di gestione di cui hanno la diretta responsabilità. Con riferimento al personale delle funzioni di controllo, la SGR ha ritenuto di individuare nell'ambito dei MRT unicamente i responsabili delle funzioni in quanto, stante l'attuale articolazione organizzativa, si ritiene che la significativa assunzione di rischi possa ritenersi confinata ai soli ruoli apicali delle funzioni stesse.



- d) la struttura della remunerazione;
- e) l'ammontare della remunerazione variabile percepita;
- f) la percezione di una remunerazione complessiva nella stessa fascia del personale rilevante

Al 30 giugno 2024 il personale più rilevante di Mediobanca SGR era costituito come segue:

Cluster	Definizione	PPR # 2024	PPR # 2023	Delta
Amministratori non esecutivi	Membri del CdA non esecutivi, compreso Presidente	(6)	(5)	(+1)
Amministratori con incarichi esecutivi	Amministratore Delegato	1	1	==
Senior management e responsabili BU rilevanti (principali linee di business, aree geografiche ed altre figure apicali di business)	Responsabili aree di gestione	8 ³	8	==
Responsabili delle Funzioni di controllo interno e personale più elevato	◆ Compliance ◆ Risk Management ◆ Audit ◆ AML	2 ⁴	2	==
Soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OCVM e i FIA (altri risk takers)	◆ Responsabili dei desk di trading, sales, gestori ◆ Altre unità a riporto dell'Amministratore Delegato e Responsabili Attività Esternalizzate (RAE)	1 ⁵	1	==
Criterio quantitativo	Qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub iii) e v) sopra indicate.	0	0	==
		12 (6)	12 (5)	= (+1)

In conformità con le disposizioni normative legate all'entrata in vigore della Direttiva MiFID II, la Società ha attivato un processo di identificazione di tutti i soggetti rilevanti che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale.

Tenuto conto della dimensione della SGR, del processo decisionale e della struttura dei poteri delegati per la gestione dei fondi, non si ritiene che altri membri del personale debbano essere inclusi nella categoria di "Personale più Rilevante" al di fuori di quelli puntualmente definiti dalla normativa applicabile.

A seguito della trasmissione in Mediobanca per il consolidamento a livello di Gruppo, l'Amministratore Delegato è stato incluso nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo.

Si precisa, inoltre, che nella definizione di personale più rilevante rientrano anche le categorie di personale del o dei soggetti ai quali la SGR ha delegato l'attività di gestione degli investimenti⁶. In tal caso, deve essere garantito che il gestore delegato sia soggetto ad obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla SGR. Tale equivalenza si considera rispettata quando il gestore delegato è soggetto alle regole in materia di

3) Non è stato considerato MRT il responsabile dell'unità Gestioni Immobiliari, in quanto trattasi di fondi in fase di liquidazione per la gestione dei quali tutti i poteri decisionali sono posti in capo al Consiglio di Amministrazione.

4) La Funzione Audit e AML al 30 giugno 2024 risultano esternalizzate in Capogruppo

5) È stato considerato MRT il responsabile dell'unità Supporto Operativo in quanto RAE.

6) Cfr. ESMA "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM".



remunerazione delle Direttive 2013/36/UE c.d. CRD, 2009/65/UE c.d. UCITS o 2011/61/UE c.d. AIFMD e il personale rilevante del gestore delegato, individuato ai sensi della normativa, è soggetto a tali regole. Nel caso in cui il gestore delegato non sia soggetto alle normative sopra riportate, il contratto di delega dovrà stabilire adeguate clausole contrattuali al fine di assicurare che le norme in materia di retribuzione non siano eluse.

6 Le componenti della remunerazione

La retribuzione complessiva è strutturata attraverso un pacchetto bilanciato di componenti fisse e variabili ideato per attrarre, motivare e fidelizzare il personale.

In linea con la normativa di riferimento vengono appositamente evitate modalità di incentivazione tali da indurre il personale a comportamenti non adeguati o non conformi ad una performance sostenibile nel lungo periodo o non in linea con il profilo di rischio adottato dalla Società.

Nell'ambito di tale contesto definito a livello di Gruppo di appartenenza, in merito al rapporto tra la componente fissa e variabile, la politica adottata dalla SGR assicura che le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva siano opportunamente equilibrate.

In linea con le indicazioni normative ai fini della Direttiva MiFID II la politica di remunerazione adottata dalla Società è volta ad evitare la creazione di conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito del cliente. Il sistema incentivante non si baserà esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi e terrà conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati.

6.1 Remunerazione fissa

La retribuzione fissa ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del personale rispecchiando l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione.

La retribuzione fissa è tale da remunerare adeguatamente, attrarre e trattenere le risorse e sufficiente alla corretta remunerazione del ruolo, anche qualora la componente variabile non dovesse essere erogata a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati, riducendo la possibilità di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio della Società.

Il Gruppo Mediobanca pone una costante attenzione al valore delle retribuzioni fisse, monitorate in rapporto ai competitor e di volta in volta adeguate al contesto di mercato, evitando l'eccessivo affidamento alla componente variabile, ponendo però attenzione a non irrigidire la struttura del pacchetto complessivo.

6.2 Remunerazione variabile

Costituisce la componente incentivante che riconosce e premia risultati e obiettivi raggiunti e viene determinata secondo metriche risk adjusted tipiche del settore di appartenenza e del business. Essa costituisce un importante elemento motivazionale e rappresenta una parte rilevante della retribuzione complessiva, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto di eventuali tetti massimi e delle altre condizioni stabilite dalla normativa. La componente variabile mira ad ancorare l'incentivo alle performance del Gruppo di



appartenenza, della Società e dei relativi patrimoni gestiti, dei singoli destinatari. Essa è basata su una valutazione annuale della performance rispetto agli obiettivi economico-finanziari, di rischio e qualitativi assegnati.

Considerata l'appartenenza di Mediobanca SGR al Gruppo Bancario Mediobanca, come previsto dalle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia, Mediobanca si avvale della facoltà di derogare a quanto previsto dalle stesse, incluso il limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa (cap 2:1), per tutte le risorse del Gruppo appartenenti a un'impresa di investimento o una società di gestione del risparmio – inclusa quindi Mediobanca SGR –, comprese quelle identificate nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo se svolgono attività esclusivamente per esse. Le motivazioni di tale deroga sono adeguatamente motivate nella Politica di remunerazione di Gruppo.

Mediobanca SGR ha stabilito ex ante limiti alla retribuzione variabile. L'incidenza massima della quota variabile sulla quota fissa della remunerazione è quindi determinata come segue:

- per l'Amministratore Delegato e i Material Risk Takers identificati nelle business unit rilevanti, l'incidenza della componente variabile su quella fissa non può eccedere il rapporto di 5:1;
- per il restante personale appartenente alle strutture di gestione (Gestori) e alle altre unità di business, l'incidenza della componente variabile su quella fissa non può eccedere il rapporto di 3:1;
- per il personale appartenente alle strutture di supporto, ad esclusione delle funzioni di controllo, tale rapporto non può eccedere il valore di 1:1;
- per il personale appartenente alle funzioni di controllo l'incidenza della componente variabile su quella fissa non può eccedere il rapporto di 0,5:1.

Eventuali deroghe rispetto ai rapporti stabiliti sono ammesse in casi eccezionali e sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, nonché portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'Assemblea e del Collegio Sindacale.

6.3 Altri elementi della struttura retributiva

Il Gruppo Mediobanca adotta la seguente c.d. "New Joiner Policy" che prevede l'eventuale assegnazione di "buy out", "sign in", "entry" bonus assegnati a figure di particolare valenza unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda. Tale policy include anche la possibilità di assegnare in sede di assunzione un importo per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi, secondo la prassi di settore. Determinazione ed erogazione avvengono nel rispetto di quanto previsto dalle politiche e dalla normativa vigente. Tale struttura retributiva, disciplinata nell'ambito dei processi di assunzione, è strettamente legata al primo anno di presenza in società ed è volta a garantire il giusto livello di attrazione per risorse di alto livello, le uniche generalmente destinatarie di tale trattamento, in un contesto altamente competitivo per le figure di talento. L'applicazione degli altri elementi previsti dalla Politica (eventuale differimento, erogazione in contanti e strumenti finanziari, assoggettamento alle previsioni di malus e clawback) garantisce comunque il costante allineamento di tale struttura retributiva ai rischi e alla sostenibilità di lungo periodo.

6.4 Benefit e Welfare

Nella consapevolezza che il welfare aziendale contribuisce all'attuazione della responsabilità sociale d'impresa e che sane condizioni di lavoro debbano essere parte integrante della



politica in materia di remunerazione, il Gruppo Mediobanca adotta strumenti che producono esternalità positive, recando vantaggi non solo ai dipendenti ma anche alle loro famiglie e, più in generale, al territorio.

In quest'ottica e in linea con il mercato, il pacchetto retributivo è completato da alcuni benefit che manifestano la costante attenzione che la società rivolge alle esigenze personali e al benessere dei propri dipendenti, anche in quiescenza. Sono talvolta differenziati per famiglie professionali e per aree geografiche ma non prevedono sistemi individuali discrezionali.

- ◆ Piani previdenziali integrativi: a favore del personale dipendente è prevista la possibilità di aderire a fondi pensione integrativi aziendali a contribuzione definita, con aliquote di contribuzione differenziate per categorie e anzianità aziendale. I Fondi pensione sono esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. La prestazione è in funzione dei risultati della gestione dell'ammontare versato e dell'eventuale linea di investimento prescelta, ove possibile, in base alla propensione al rischio del beneficiario. Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.
- ◆ Convenzione sanitaria: garantisce copertura sanitaria, spese dentistiche e medicina preventiva al personale e ai familiari. Una capillare rete medica e dentistica in convenzione permette l'accesso diretto ai servizi senza anticipo di costi e con notevoli benefici economici.
- ◆ Polizza infortuni, Polizza invalidità permanente da malattia, Polizza vita e Polizza long term care: tali polizze garantiscono ai dipendenti: una copertura in caso di infortuni derivanti da attività professionale e attività extraprofessionale e/o in caso di invalidità derivante da malattia; riconoscono agli aventi diritto in caso di decesso del dipendente un capitale assicurato; assicurano l'erogazione di una rendita annua vitalizia in caso di perdita di autosufficienza permanente nel compimento degli atti elementari della vita quotidiana. Le prestazioni sono definite da Regolamenti stipulati con la Compagnia assicuratrice in fase di stipula del contratto.
- ◆ Sistemi di welfare aziendale/flexible benefit: si rivolgono alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee e sono previsti nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale⁷ e dalla normativa regolamentare applicabile e consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, con la possibilità di versare al fondo pensione integrativo l'importo eventualmente non utilizzato. Possono essere utilizzati a questo fine i premi di produttività e/o risultato conseguenti a contratti integrativi aziendali o altri importi destinati al welfare per categorie omogenee di dipendenti e secondo un criterio di marginalità rispetto al principio di capacità contributiva. L'obiettivo è quello di ampliare le iniziative di welfare contrattuale, al fine di accrescere il benessere individuale e familiare dei dipendenti, permettendo di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze; aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico; ottenere un miglioramento del potere di acquisto della remunerazione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce.

7) In Italia la normativa applicabile è quella prevista dall'articolo 51, comma 2 e 3 del TUIR, come modificata dalla Legge di stabilità 2016 e successive modifiche. Essa ha apportato alcune modifiche concernente la tassazione dei redditi di lavoro dipendente ampliando le ipotesi e le fattispecie di somme e valori che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e che, pertanto, già erano considerate fattispecie da tutelare da parte del nostro legislatore. Tali modifiche hanno permesso una più facile introduzione di piani di welfare aziendale intesi come piani che mettono a disposizione del dipendente un paniere di "utilità" tra i quali si possono scegliere quelle più rispondenti alle esigenze proprie e del nucleo familiare.



- ◆ **Autovettura aziendale:** è prevista per i profili professionali più elevati o con ruoli commerciali. La scelta dei modelli disponibili si caratterizza per la presenza di auto ibride e/o elettriche costantemente aggiornate, aderendo a criteri di sostenibilità ambientale.

6.5 Neutralità della Politica di remunerazione

Le Politiche di remunerazione del Gruppo Mediobanca e di Mediobanca SGR riflettono principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali. Il Gruppo Mediobanca, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

In tema di inclusione, il Gruppo e MB SGR garantiscono che tutti i propri collaboratori siano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Il Gruppo Mediobanca e MB SGR perseguono l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali, focalizzandosi in particolare sulle posizioni dirigenziali e apicali che più risentono del gender gap.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo, monitorando la sua riduzione e l'effettiva adozione dell'Equal pay for Equal work.

7 Compensi dei componenti degli organi sociali

Per quanto riguarda il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione è determinato in misura fissa dall'Assemblea degli Azionisti. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla ripartizione di quanto stabilito dall'Assemblea tra i propri componenti, in funzione delle responsabilità e dei ruoli ricoperti da ciascuno.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i consiglieri non esecutivi non sono previsti meccanismi di incentivazione.

Con riferimento al Collegio Sindacale, la politica della SGR prevede che il relativo compenso sia stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, facendo anche rimando alle eventuali tariffe professionali. È preclusa ogni forma di retribuzione variabile.

8 Sistema incentivante: determinazione della remunerazione variabile e correlazione tra rischi e performance

La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e performance è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione



delle performance risk adjusted della Società e del Gruppo, nel rispetto del profilo di rischio e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo.

a) Gateways

L'erogazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante" di Mediobanca SGR è prevista solo qualora vengano rispettati i seguenti indicatori ("gateways"):

- ◆ Risultato lordo positivo
- ◆ Posizione patrimoniale stabile e allineata ai requisiti normativi
- ◆ Consistenza delle masse gestite idonea a generare stabili o positivi flussi di cassa, al netto di eventuali operazioni straordinarie decise dalla Capogruppo.

Per il personale più rilevante di Gruppo inoltre si applica quanto previsto dalle Politiche di gruppo in termini di gateways.

b) Determinazione del bonus pool

Il processo per la definizione del sistema incentivante e la conseguente determinazione della remunerazione variabile presuppone che il budget approvato dal Consiglio di Amministrazione precisi il costo lavoro previsto per l'esercizio, comprensivo dell'importo della componente variabile, determinato sulla base dei target attesi di performance economiche previsionali della Società, del contesto di mercato e dell'andamento storico delle retribuzioni.

Al termine dell'esercizio il Bonus Pool viene determinato dall'Amministratore Delegato, in accordo con la Capogruppo e valutato anche dagli Organi Sociali competenti di Mediobanca secondo quanto previsto dalle Politiche di Gruppo, in funzione dell'andamento dell'utile lordo (pre-accantonamento remunerazione variabile) e comunque in linea con le ipotesi di budget.

c) Gestione delle eccezioni (remunerazione variabile a scopi di retention)

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato in linea con le indicazioni della Capogruppo, può autorizzare l'erogazione di remunerazione variabile da destinare al personale più rilevante a scopo di retention, anche in caso di mancato rispetto dei "gateways". In particolare, l'erogazione di una componente variabile di retention è valutata in funzione delle cause sottostanti il mancato rispetto dei singoli "gateways" e della rilevanza del singolo indicatore sulla redditività e sull'adeguatezza patrimoniale della Società. L'estensione della popolazione interessata e il suo importo si basano sui seguenti criteri guida: contributo del singolo beneficiario ai risultati complessivi della Società, criticità del profilo per la sostenibilità dei risultati prospettici, analisi dei benchmark di mercato e di contesto competitivo, necessità di garantire la continuità operativa.

d) Assegnazione individuale

Il sistema di incentivazione individuale e l'attribuzione della remunerazione variabile ai singoli beneficiari vengono determinati dall'Amministratore Delegato in accordo con i responsabili delle risorse e coordinato dalla Direzione Risorse Umane/HR di riferimento, mediante un processo annuale di valutazione delle performance, adeguatamente tracciato, basata sul merito e la qualità professionale, con particolare attenzione alle tematiche reputazionali: il variabile infatti può essere escluso o ridotto alle risorse che nel corso dell'esercizio abbiano compiuto violazioni delle norme interne o esterne (c.d. compliance breach).



Il diritto al riconoscimento della componente variabile è inoltre subordinato al mantenimento della qualità di dipendente⁸ a pieno titolo del Gruppo Mediobanca per l'intero periodo di valutazione e sino alla data dell'effettiva erogazione e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento. Esso non è frazionabile per periodi di anno e pertanto, se il rapporto di lavoro dovesse iniziare o cessare nel corso dell'anno fiscale di riferimento, il personale non ha diritto ad alcuna remunerazione variabile, nemmeno pro-rata. Per il personale più rilevante di Gruppo le determinazioni sono validate dal Direttore Generale di Mediobanca con il supporto di Group HR.

Il Gruppo Mediobanca valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali e le opportunità di carriera secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, organizzative e produttive. Lo sviluppo professionale viene conseguito anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai propri responsabili, la mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione. Il Gruppo inoltre promuove il coinvolgimento delle proprie risorse attraverso un programma di volontariato d'impresa per coltivare il talento, la passione e l'impegno includendole nelle diverse iniziative di carattere ambientale e sociale sostenute dal Gruppo.

All'inizio dell'esercizio i responsabili assegnano obiettivi professionali, gestionali, di sviluppo personale e aziendali a ciascun collaboratore. Tali obiettivi sono al contempo raggiungibili, sfidanti e pesati in funzione delle priorità assegnate a ciascuna risorsa. Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale nel rispetto di quanto stabilito dal Codice etico, dal Modello organizzativo e in generale da quanto stabilito, oltre che dalle leggi, da regolamenti, norme operative e procedure interne con particolare riferimento a quelle più rilevanti per il rischio reputazionale. Nell'ambito del processo di valutazione assume crescente spazio il conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) con riferimento al perimetro individuale di responsabilità di business e operativo.

A fine esercizio i responsabili effettuano la valutazione di ciascuna risorsa sulla base degli obiettivi. Un feedback interinale durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere il grado di raggiungimento degli obiettivi nell'ambito di un momento di confronto oggettivo sulle proprie prestazioni. In tale modo si assicura che l'organizzazione raggiunga i suoi obiettivi nel rispetto dei valori aziendali, conferendo trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale e ai criteri di valutazione.

e) Inclusione degli obiettivi ambientali, sociali e di governance – ESG

Nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica di remunerazione e incentivazione, il Gruppo Mediobanca dedica uno spazio privilegiato e crescente al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG). Essi sono declinati con riferimento al perimetro individuale di responsabilità e tenendo conto dei sistemi di incentivazione individualmente o divisionalmente applicabili.

Nella scorecard annuale dell'Amministratore Delegato della Società sono presenti, pesando sul risultato della componente finanziaria in un range correttivo da -7,5% a +10% per ciascun obiettivo singolarmente individuato, obiettivi ESG e CSR di tipo non finanziario. Inoltre, sono inclusi, nella scorecard annuale dell'Amministratore Delegato e dei gestori, ove appropriati, indicatori finanziari ESG e di sostenibilità quantitativi/finanziari da valutare nell'orizzonte annuale della performance. Essi possono pesare sino al 10% della componente quantitativa.

8) Sono considerate equivalenti anche altre forme contrattuali previste dalla normativa diverse dal contratto di lavoro dipendente (es.: contratti di collaborazione, contratto di Agenzia).



A tutto il restante personale di MB SGR, come già nel Gruppo, è assegnato un obiettivo di Gruppo (in un peso fra il 5% e il 10% del totale) per valutare su base manageriale la performance ottenuta collegata all'adozione di comportamenti socialmente responsabili, in linea con le Politiche di Group Social Responsibility, con particolare riferimento, tra gli altri, alla tutela del patrimonio ambientale, della diversity aziendale e alla difesa di diritti umani e sociali.

f) Remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato

La componente variabile annuale dell'Amministratore Delegato può maturare solo se vengono rispettati i "gateways" previsti dalle presenti politiche nonché dalle politiche del Gruppo Mediobanca nel caso di inclusione nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo.

Essa è commisurata al raggiungimento di indicatori di performance quantitativi/finanziari e qualitativi/non finanziari contenuti in una scorecard individuale assegnata a inizio esercizio dalla Direzione Generale della Capogruppo.

La scorecard, sottoposta ex ante in sede di assegnazione degli obiettivi agli Organi Sociali competenti della Capogruppo nel caso di inclusione dell'AD fra i MRT di Gruppo e dagli stessi valutata in sede di consuntivazione ex post come previsto dalle Politiche di Gruppo stesse, prevede obiettivi di performance relativi al rispettivo perimetro di responsabilità. A titolo esemplificativo essi possono riguardare: la redditività e i ricavi; indicatori collegati alle masse e alle commissioni; obiettivi eventualmente collegati all'andamento delle linee di investimento; indicatori collegati a nuove iniziative di business, altri obiettivi coerenti con le linee guida del budget annuale e del piano strategico del Gruppo (si veda in proposito anche quanto riportato *supra* nel par. d). Ciascun obiettivo è ponderato in funzione della rilevanza attribuita. Il raggiungimento degli obiettivi quantitativi/finanziari consente il riconoscimento – annualmente definito - di una componente variabile compresa tra una percentuale minima della retribuzione annua lorda al raggiungimento degli obiettivi minimi (di norma collegati a quelli di budget) fino ad un massimo in caso di performance particolarmente positive. Relativamente agli obiettivi qualitativi/non finanziari, la componente variabile riveniente dagli obiettivi quantitativi può essere corretta in funzione del loro raggiungimento secondo percentuali annualmente predeterminate. Il variabile target e quello massimo sono stabiliti annualmente in base al posizionamento retributivo di mercato del ruolo e al paymix atteso. Resta fermo in ogni caso il cap alla remunerazione variabile definita dalle presenti Politiche e da quelle di Gruppo.

Le modalità di erogazione di tale componente variabile avviene secondo quanto previsto dalle Politiche di remunerazione della SGR e da quelle di Gruppo pro tempore vigenti.

g) Determinazione individuale per i gestori

Per i gestori il sistema incentivante tiene conto dei rischi generati per Mediobanca SGR e per i patrimoni gestiti e dei loro risultati, a livello individuale e di team. Per i gestori con maggiore seniority, livello di autonomia decisionale e responsabilità organizzativa, i criteri finanziari e non finanziari usati per misurare i rischi e la performance sono declinati individualmente per renderli il più possibile coerenti con il livello di autonomia decisionale del singolo sull'operatività dei patrimoni gestiti.

In linea con la normativa di riferimento, gli elementi chiave del sistema di remunerazione e incentivazione per la popolazione dei gestori possono essere così riassunti:



- ◆ vengono appositamente evitate modalità di incentivazione tali da indurre il personale a comportamenti non adeguati o non conformi ad una performance sostenibile nel lungo periodo o non in linea con il profilo di rischio adottato dalla Società;
- ◆ le politiche di remunerazione applicabili ai soggetti aventi un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale assicurano che non siano creati conflitti di interesse o incentivi, tali da indurre i soggetti ad agire contro gli interessi del cliente;
- ◆ la struttura della componente variabile è prevalentemente parametrata a indicatori di performance del gestore e dei patrimoni gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività in un orizzonte temporale pluriennale e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi. La componente variabile mira ad ancorare l'incentivo alle performance del Gruppo di appartenenza, della Società e dei relativi patrimoni gestiti, dei singoli destinatari;
- ◆ linee guida sono periodicamente approvate dal Consiglio di Amministrazione, basate su una parametrizzazione della componente variabile a metriche di performance risk-adjusted (misurazione dei risultati risk-adjusted dei singoli OICVM, FIA) e con l'utilizzo di un orizzonte temporale di misurazione (preferibilmente pluriennale) coerente con ciclo di vita/periodo di detenzione consigliato del prodotto; esse stabiliscono inoltre i meccanismi di correzione sulla remunerazione variabile dei gestori, derivanti dalla valutazione delle performance corrette per il rischio dei fondi gestiti che dichiarino un ciclo di investimento predefinito e il cui collocamento sia previsto all'interno di un periodo iniziale predefinito (cd. fondi a finestra), e dalla valutazione sugli eventuali sforamenti dei limiti di rischio assegnati.
- ◆ in linea generale, la percentuale della retribuzione variabile in rapporto alla retribuzione è funzione della combinazione lineare dei risultati risk-adjusted con le percentuali di contribuzione definite ex-ante per i singoli prodotti all'interno della scheda di valutazione del gestore, tenuto eventualmente conto di fattori correttivi.

Il sistema di incentivazione così calcolato è comunque soggetto a tutte le previsioni delle Politiche di remunerazione relativamente ai gateways di accesso, alla sostenibilità economica e finanziaria del pool complessivo, ai meccanismi di malus e clawback e anche agli elementi di valutazione qualitativi della performance inclusi nelle schede obiettivo e nelle schede di valutazione annuale della performance. Tutti questi elementi possono incidere quindi sulla determinazione complessiva rendendo la consuntivazione finale individuale soggetta a ricalibrazione.

h) Determinazione individuale per le altre unità di business

Per le risorse appartenenti alle altre unità di business la valutazione riflette:

- ◆ i risultati economici conseguiti, quali il raggiungimento o meno degli obiettivi di budget e di miglioramento delle performance rispetto all'anno precedente e al cost/income;
- ◆ criteri qualitativi: sviluppo dell'offerta di prodotti, correttezza e affidabilità professionale, qualità delle relazioni con la clientela, capacità tecniche e analitiche, controllo dei costi, enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture della Società e del Gruppo, tematiche reputazionali e di compliance, adesione ai valori.

i) Politica di remunerazione per il personale delle funzioni di controllo, staff e supporto



Il pacchetto retributivo del personale appartenente alle funzioni di controllo è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza. Si evidenzia che il personale delle Funzioni di controllo, ove esternalizzato in Capogruppo, non è remunerato specificatamente per l'attività prestata a favore della SGR, la quale sostiene i costi delle attività svolte sulla base di quanto previsto dai rispettivi contratti di outsourcing.

La retribuzione delle risorse appartenenti alle aree di staff e supporto viene di norma determinata sulla base del posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento, modulato rispetto al valore delle risorse, al loro ruolo, alla qualità della loro prestazione e alle strategie di retention. Per tali risorse la componente variabile, di norma contenuta, non è correlata all'andamento economico della società quanto piuttosto alla performance qualitativa individuale.

Per tutte queste funzioni e unità i principali elementi valutativi sono funzione di obiettivi qualitativi e di una più ampia valutazione riguardante la conformità alle normative, il contenimento dei costi, una gestione efficiente delle risorse. In particolare, per le risorse delle aree contabili/controllo di gestione – se non esternalizzate - si considerano l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori, di quelli relativi alla Vigilanza e dell'informazione finanziaria ai mercati, il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili, delle connesse procedure informatiche e degli adempimenti fiscali. Per il personale delle Funzioni di controllo viene valutato il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della Società in maniera indipendente e autonoma per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti o eventi anomali, la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, aggiornamento delle procedure e linee guida interne, presidio formativo alle strutture interne, corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio.

9 Struttura della componente variabile: tempistiche di erogazione e strumenti di pagamento

La struttura della componente variabile è prevalentemente parametrata a indicatori di performance del gestore e dei patrimoni gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività in un orizzonte temporale pluriennale e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi. La componente variabile mira ad ancorare l'incentivo alle performance del Gruppo di appartenenza, della Società e dei relativi patrimoni gestiti, dei singoli destinatari.

Relativamente alle modalità di erogazione della componente variabile, tenendo conto del principio di proporzionalità adottato, Mediobanca SGR ha stabilito, in linea con le prassi di mercato riscontrate e coerentemente agli indirizzi della capogruppo bancaria Mediobanca S.p.A. una soglia di materialità di ammontare uguale o superiore a €100.000, al raggiungimento della quale si applicano specifiche modalità per il riconoscimento della remunerazione variabile, determinate dalla possibilità di applicazione del principio di proporzionalità. .

9.1 Modalità di riconoscimento della remunerazione variabile in caso di applicazione del principio di proporzionalità

Qualora – a seguito del processo di autovalutazione – si verificano le condizioni per l'applicazione del principio di proporzionalità, Mediobanca SGR ha stabilito che, al



superamento della soglia di materialità, la remunerazione variabile assegnata al personale MRT venga riconosciuta in contanti come segue⁹⁾:

- ◆ il 60% viene erogato in contanti al termine del periodo di valutazione della performance (up-front);
- ◆ il restante 40% è differito su un orizzonte temporale triennale.

Tale meccanismo di differimento si applica comunque a qualsiasi risorsa della SGR con variabile maggiore o uguale alla soglia di materialità, anche se non mappato fra i MRT.

9.2 Modalità di riconoscimento della remunerazione variabile in caso di non applicazione del principio di proporzionalità

Qualora la Società sia identificata – a seguito del processo di autovalutazione – quale gestore significativo, si applicano ai MRT le seguenti modalità di riconoscimento della remunerazione variabile:

- ◆ in caso di remunerazione variabile assegnata uguale o superiore a € 436.000 una quota pari al 40% dell'importo complessivo è riconosciuto al termine del periodo di valutazione (up-front), mentre il restante 60% è differito su un orizzonte temporale triennale;
- ◆ in caso di remunerazione variabile assegnata inferiore a € 436.000 una quota pari al 60% dell'importo complessivo è riconosciuto al termine del periodo di valutazione (up-front), mentre il restante 40% è differito su un orizzonte temporale triennale;
- ◆ in ogni caso il 50% della remunerazione riconosciuta up-front e il 50% della remunerazione differita sono riconosciuti in strumenti finanziari.

L'importo di € 436.000, individuato quale importo particolarmente elevato per l'applicazione di schemi differenziati per il riconoscimento della remunerazione variabile, è determinato in accordo alla metodologia applicata da parte della Capogruppo.¹⁰⁾

Di seguito il quadro sintetico (con l'indicazione temporale dell'effettiva attribuzione della quota):

9) MB SGR non ritiene – in tale caso - di applicare il differimento in strumenti finanziari per i MRT della SGR, se non facenti parte del perimetro del personale più rilevante di Gruppo, considerata la dimensione della SGR con contenuto ammontare di patrimonio gestito, le dimensioni limitate dell'organico, la lineare organizzazione interna, la non elevata natura, portata e complessità delle attività svolte, il carattere prevalentemente nazionale delle attività svolte, il fatto di non essere società quotata e di appartenere comunque a Gruppo Bancario quotato, la necessità di garantire la competitività del pacchetto retributivo delle risorse verso il mercato estero.

10) La Politica di Remunerazione della Capogruppo (Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2024) prevede una soglia per l'importo particolarmente elevato pari a € 436.000 individuata ai sensi di normativa quale importo minore tra 10 volte la media della remunerazione complessiva del Gruppo e il 25% della remunerazione complessiva degli High earners italiani indicata dal rapporto EBA 2024 (dati 2022), tale soglia potrà essere periodicamente rivista, almeno con cadenza triennale alla luce del rapporto EBA più recente.



	Anno T	T+1	T+2	T+3
Personale più rilevante con remunerazione variabile \geq € 436.000	20% immediato monetario	5% differito monetario 20% immediato strumenti finanziari	5% differito monetario 15% differito strumenti finanziari	20% differito monetario 15% differito strumenti finanziari
Personale più rilevante con remunerazione variabile $<$ € 436.000 (e \geq € 100.000)	30% immediato monetario	30% immediato strumenti finanziari	10% differito monetario 10% differito strumenti finanziari	10% differito monetario 10% differito strumenti finanziari

In particolare, il riconoscimento della remunerazione variabile in strumenti finanziari permette di collegare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità di risultati positivi. Lo strumento utilizzato in Mediobanca SGR è rappresentato da un indice di performance rappresentativo degli asset gestiti dal personale destinatario del Piano, cui viene collegato il valore della remunerazione variabile differita e non ancora erogata, in maniera tale da garantire l'allineamento al profilo di rischio e agli interessi della Società e degli investitori. Il "Regolamento del Piano di strumenti finanziari legati alle quote di fondi – strumenti non monetari equivalenti per l'erogazione della componente variabile della remunerazione" definisce le modalità di gestione del Piano, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della SGR e aggiornato ogni anno, in occasione dell'approvazione delle Politiche di remunerazione, con il supporto delle funzioni di controllo della SGR e della Capogruppo per quanto di competenza.

Alle risorse della SGR con variabile maggiore o uguale alla soglia di materialità, se non mappati fra i MRT, si applicano le modalità di differimento di cui al paragrafo precedente.

9.3 Modalità di riconoscimento della Remunerazione variabile al personale rilevante rientrante nel perimetro di Gruppo

Per l'eventuale personale più rilevante rientrante nel perimetro di Gruppo, si applicano le norme previste dal settore bancario pro tempore vigenti, fatte salve le eventuali decisioni relative al pagamento degli strumenti finanziari. Al 30 giugno 2024 solamente l'Amministratore Delegato di Mediobanca SGR rientra nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo e pertanto è unico destinatario del Piano.

10 Meccanismi di aggiustamento ex-post

La componente differita della remunerazione variabile, successivamente alla valutazione della performance nell'orizzonte temporale di riferimento viene erogata a condizione che:

- ◆ il beneficiario sia ancora dipendente¹¹ di Mediobanca SGR e/o del Gruppo Mediobanca e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento;
- ◆ in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance che coincidono con i "gateways" identificati;

11) Vedi nota 8)



- ◆ il beneficiario non sia incorso in compliance breach (ovvero non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare in funzione tra l'altro di quanto stabilito dal Codice etico, dal Modello organizzativo e dalle altre normative interne di Mediobanca SGR e del Gruppo con particolare riferimento alla "Direttiva sui compliance breach") e non vengano riportate perdite riconducibili al suo operato;
- ◆ non trovino applicazione i meccanismi di correzione dettagliati nelle linee guida dedicate alla valutazione delle performance dei gestori (vedi supra capitolo 7, paragrafo f) con riferimento alle performance corrette per il rischio dei fondi gestiti e gli eventuali sforamenti dei limiti di rischio.

Questa modalità è coerente con la richiesta al personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, di un comportamento costantemente orientato a mantenere in Mediobanca SGR la sostenibilità delle performance del gestore, il controllo di tutti i rischi e in generale risultati economici positivi, assicurando la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione.

La Società si riserva di attivare tutte le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata ("clawback") in caso di evidenza di danni alla propria integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale, attribuibili al comportamento di singole risorse, anche in assenza di dolo o colpa grave.

L'applicazione delle clausole di clawback è applicabile al personale più rilevante sino al quinto anno successivo all'erogazione di una quota di remunerazione variabile, sia essa upfront o differita, e sino a un anno per il restante personale.

11 Divieto di hedging strategies

Al personale non è permesso avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, specie se riferiti alla componente variabile corrisposta in strumenti finanziari. Sono previste verifiche al riguardo da parte delle funzioni di controllo.

12 Politiche di severance

Relativamente ai criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica, nonché alle politiche da adottare in caso di conclusione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, la Società fa riferimento a quanto definito in proposito dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo Mediobanca. In particolare:

- ◆ non sono previsti pagamenti ulteriori rispetto alla componente ordinaria a favore degli Amministratori in caso di cessazione per qualunque motivo dalla carica;
- ◆ il trattamento del personale legato alla Società da un contratto di lavoro prevede principalmente il riconoscimento di:



- quanto stabilito e dovuto, secondo le previsioni di legge e contrattuali applicabili, quale costo dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché le competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute etc.);
 - un eventuale importo aggiuntivo ("severance") che costituisce lo strumento normalmente riconosciuto in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con lo scopo di minimizzare i rischi economici e reputazionali, presenti e futuri, che potrebbero essere causati da eventuali controversie;
- ◆ l'importo della "severance" viene determinato considerando i diversi elementi normalmente previsti dalle normative giuslavoristiche applicabili e dalla giurisprudenza, dai contratti collettivi o individuali, dagli usi previsti dai singoli mercati di riferimento. Pur nella varietà dei casi individuali che rendono complessa una definizione esaustiva ex ante delle situazioni concrete, si segnalano in particolare: l'anzianità di servizio nella Società e nel Gruppo, l'età e le condizioni personali e sociali, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperti, la performance storica quali/quantitativa individuale conseguita dal soggetto interessato, la motivazione alla base della cessazione del rapporto (in taluni casi di tipo organizzativo e strategico non strettamente collegata alla performance individuale), lo svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dalla Società e dal Gruppo, l'adozione di gravi comportamenti personali non allineati ai valori aziendali, la presenza di rischi per la Società legati a potenziali controversie. L'approccio riflette i risultati effettivi e duraturi legati alla performance individuale della risorsa e aziendale. La base di calcolo per quantificare le mensilità aggiuntive da riconoscere come severance è data di norma dall'ultima remunerazione fissa, dalla media della remunerazione variabile in un determinato orizzonte temporale (generalmente dell'ultimo triennio), nonché, talora, dal valore dei fringe benefit;
- ◆ la Società, in allineamento con quanto previsto dal Gruppo Mediobanca, ha stabilito in 24 mensilità di remunerazione, come precedentemente definite, e comunque in 5 milioni di euro, l'importo massimo della severance, salva diversa determinazione dell'Assemblea dei soci;
- ◆ Non rientra nella severance il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e/o dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute etc.) ad eccezione per quanti sono inclusi nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo, ai quali si applica quanto stabilito dalle Politiche di remunerazione del Gruppo (inclusione nell'ammontare totale anche dell'equivalente del preavviso). Rientrano invece le somme riconosciute a titolo di corrispettivo per eventuali patti di non concorrenza. I pagamenti di fine rapporto non possono eccedere in nessun caso i limiti stabiliti da leggi, norme e contratti collettivi applicabili;
- ◆ per il personale più rilevante di Gruppo l'erogazione della severance avviene sulla base delle tempistiche e dei meccanismi di differimento previsti per la remunerazione variabile secondo quanto stabilito al proposito dalle Politiche di remunerazione di Gruppo. Per il restante personale più rilevante della Società si applicano le previsioni della normativa di settore tempo per tempo vigenti;
- ◆ in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o licenziamento viene meno il diritto a ricevere le componenti differite, in contanti e/o strumenti, della remunerazione variabile di esercizi precedenti già assegnata, ma non ancora erogata, nonché i benefit aziendali. Per il trattamento dei casi dei c.d. "good leaver", così come definiti dalla Politiche del Gruppo Mediobanca, la gestione delle eccezioni è in capo agli organi sociali sulla base delle rispettive competenze con il coinvolgimento della Direzione Generale e Group HR di Mediobanca;



- ◆ sono comunque fatte salve tutte le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa).

13 Disclosure

Un'informativa sulle politiche di remunerazione dovrà essere riportata all'interno della relazione di gestione dei fondi gestiti, in linea con quanto previsto dal Regolamento della Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio.

I prospetti e i KIID dei fondi riporteranno una adeguata sintesi delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale, rinviando al sito web della società per ulteriori informazioni di maggior dettaglio, inclusi i criteri e le modalità di calcolo delle remunerazioni e degli altri benefici e i soggetti responsabili per la determinazione delle remunerazioni e per l'assegnazione degli altri benefici, nonché la composizione dell'eventuale Comitato per la Remunerazione.

Una copia cartacea o un diverso supporto durevole contenente tali informazioni saranno disponibili per gli investitori, gratuitamente su richiesta.