

Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario 2021 - 2022

Redatta ai sensi del D.Lgs. 254/16



MEDIOBANCA

Indice

1.	Nota metodologica	7
1.1	Standard di rendicontazione applicati	8
1.2	Perimetro di reporting	9
1.3	Processo di rendicontazione	10
2.	Strategia	15
3.	Identità	19
3.1	Gruppo Mediobanca	20
3.2	Modello di governance	26
3.3	Compliance, controllo interno e gestione dei rischi	28
3.4	Governance della sostenibilità	31
3.5	Stakeholder engagement	33
3.6	Temi materiali e ambiti del D.Lgs. 254/2016	34
3.7	Sustainable Development Goals	37
4.	Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione	41
4.1	Politiche e iniziative a supporto della prevenzione e contrasto alla corruzione	42
4.2	Rischi rilevanti in ambito corruzione	45
4.3	Approccio alla fiscalità e compliance fiscale	48
5.	Persone e Diritti Umani	51
5.1	Politiche e rischi rilevanti	52
5.2	Persone del Gruppo Mediobanca: creazione e tutela dell'occupazione	56
5.3	Diversità, inclusione e pari opportunità	60
5.4	Tutela dei Diritti Umani	67
5.5	Formazione e sviluppo professionale	68
5.6	Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	71
5.7	Incentivi, benefit e retribuzione del personale	76
5.8	Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti	80
5.9	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	82
6.	Mercato	89
6.1	Clienti	90
6.1.1	Politiche e rischi rilevanti	90
6.1.2	Clienti del Gruppo	98
6.1.3	Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio	98

6.1.4	Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi	101
6.1.5	Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria	103
6.1.6	Business responsabile	105
6.1.7	Prodotti sostenibili	108
6.1.8	Innovazione, multicanalità e digitalizzazione	112
6.1.9	Protezione dei dati personali e Data Security	114
6.2	Gestione responsabile della catena di fornitura	120
6.2.1	Politiche e rischi rilevanti	120
6.3	Investitori e Azionisti	123
7.	Collettività	127
7.1	Valore economico generato e distribuito	128
7.2	Enti e Istituzioni Pubbliche	129
7.3	Impatti e investimenti sulla comunità	131
7.3.1	Ambiente e territorio	132
7.3.2	Cultura, ricerca e innovazione	133
7.3.3	Inclusione sociale	135
8.	Ambiente e cambiamento climatico	139
8.1	Politiche e rischi rilevanti	140
8.2	Gestione degli impatti ambientali legati al business	142
8.3	Supporto alla transizione climatica	142
8.3	Consumi energetici ed emissioni di CO ₂	143
8.4	Consumi idrici	149
8.5	Consumi di materiali	150
8.6	Gestione dei rifiuti	151
9.	Obiettivi e impegni futuri	155
10.	GRI Content Index	161
11.	Raccomandazioni TCFD	173
12.	Tassonomia europea	177
12.1	Tassonomia europea (Regolamento UE 2020/852): contesto e obblighi di rendicontazione	178

12.2	Tassonomia europea per il Gruppo Mediobanca	179
12.3	Tassonomia europea nella strategia aziendale e nella progettazione dei prodotti del Gruppo	181
13.	UNEP FI – Principles for Responsible Banking	185
14.	Relazione Indipendente sulla revisione limitata della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario	203
15.	Contatti	209

Nota metodologica



MEDIOBANCA



1. Nota metodologica

1.1 Standard di rendicontazione applicati

[GRI 102-52], [GRI 102-54]

La Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione” o “DCNF”) del Gruppo Mediobanca (di seguito anche “il Gruppo”), redatta in conformità all’art.4 del D. Lgs. 254/2016 (in seguito anche “Decreto”), contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto.

La presente Dichiarazione, pubblicata con periodicità annuale a partire dall’esercizio 2017-2018, è redatta ai sensi del D. Lgs. 254/2016 e secondo l’opzione “in accordance core” dei Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (“GRI Standards”) pubblicati nel 2016 e aggiornati al 2020 dal Global Reporting Initiative (GRI). Sono inoltre stati considerati gli indicatori del Sustainability Accounting Standards Board (“SASB”), ove applicabili. A partire dalla rendicontazione 2021-2022, il Gruppo Mediobanca è soggetto agli obblighi di informativa richiesti dal Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020 (“Regolamento Tassonomia”) e dai Regolamenti delegati (UE) 2021/2178 e (UE) 2021/2139 ad esso collegati. Tale informativa è riportata all’interno del capitolo 12. *Tassonomia*. Come ulteriore elemento di novità si segnala l’introduzione del capitolo 13. *UNEP FI – Principles for Responsible Banking* che riporta la prima autovalutazione dei progressi raggiunti rispetto ai Principi sottoscritti.

Al fine di agevolare gli stakeholder a individuare le informazioni all’interno del documento, a pagina 161 è riportato il GRI Content Index. I riferimenti agli indicatori GRI sono riportati ai fini di una maggiore comprensione all’interno del testo evidenziati con il simbolo [GRI N.].

La rendicontazione non finanziaria, presentata nella Dichiarazione, riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standards. I temi trattati all’interno della Dichiarazione sono, infatti, quelli che, a seguito all’analisi di materialità, descritta a pagina 34, sono stati considerati rilevanti poiché in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder.

La rendicontazione si ispira ai seguenti principi:

- ◆ **Inclusività:** sono tenute in considerazione le aspettative e gli interessi di tutti i soggetti che a vario titolo concorrono o sono influenzati dalle attività del Gruppo.
- ◆ **Contesto di sostenibilità:** la rendicontazione dei risultati non finanziari riflette il contesto socio-economico in cui il Gruppo opera e i temi di maggiore rilevanza per il settore di appartenenza.
- ◆ **Completezza:** i temi rendicontati e il perimetro della Dichiarazione consentono agli stakeholder di formulare un giudizio completo sui principali impatti di carattere sociale e ambientale del Gruppo.



- ◆ **Equilibrio tra aspetti positivi e negativi:** la Dichiarazione riporta, sia gli aspetti in cui il Gruppo mostra risultati e trend positivi, sia gli ambiti in cui emergono margini di ulteriore miglioramento.
- ◆ **Comparabilità:** gli indicatori sono stati utilizzati in modo da consentire una costruzione e rielaborazione nel tempo, garantendo un monitoraggio costante dei risultati.
- ◆ **Accuratezza:** la rendicontazione dei dati è avvenuta attraverso rilevazioni dirette, limitando il più possibile il ricorso a stime.
- ◆ **Tempestività:** la Dichiarazione viene redatta con cadenza annuale e resa pubblica contestualmente al Bilancio consolidato.
- ◆ **Affidabilità:** tutti i dati e le informazioni riportati sono stati validati dai responsabili delle funzioni aziendali di pertinenza e sono elaborati su evidenze documentali in grado di provarne l'esistenza, la completezza e l'accuratezza.
- ◆ **Chiarezza:** la Dichiarazione contiene informazioni presentate in maniera comprensibile e accessibile a tutti gli stakeholder.

1.2 Perimetro di Reporting

[GRI 102-10], [GRI 102-45], [GRI 102-47], [GRI 102-48], [GRI 102-49], [GRI 102-50], [GRI 102-51]

I dati e le informazioni qualitativi e quantitativi contenuti nella presente Dichiarazione si riferiscono alle performance del Gruppo Mediobanca relative all'esercizio chiuso il 30 giugno 2022. Come previsto dal D. Lgs.254/2016, art. 4, il perimetro di rendicontazione della DCNF copre quasi integralmente quello del Bilancio consolidato 2021-2022¹.

Sono escluse le rilevazioni dei dati non finanziari delle società senza dipendenti, non operative oppure in liquidazione.

Nel corso dell'anno di rendicontazione si segnalano:

- ◆ l'acquisizione del Gruppo Bybrook dalla controllata Cairn Capital Group Limited;
- ◆ la costituzione della società RAM UK (non ancora operativa), controllata al 100% da RAM GVA;
- ◆ la costituzione della società strumentale CMB Real Estate Development SAM, detenuta al 40% da Mediobanca e al 60% da CMB MONACO;
- ◆ la costituzione della società Revalea S.p.A. detenuta al 100% da Compass;
- ◆ la cancellazione dal Registro delle Imprese della controllata Ricerche e Studi a luglio 2021.

1. L'elenco completo delle società consolidate è riportato a pagina 103 della Parte A – Nota Integrativa Consolidato.



SOCIETÀ ESCLUSE DAL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE DCNF

CAIRN CAPITAL INVESTMENTS LIMITED
CAIRN INVESTMENT MANAGERS LIMITED
CMB REAL ESTATE DEVELOPMENT SAM
MB FUNDING LUXEMBOURG S.A.
MEDIOBANCA COVERED BOND S.R.L.
MEDIOBANCA INTERNATIONAL IMMOBILIARE S. A R.L.
QUARZO S.R.L.
QUARZO CQS S.R.L.
REVALEA S.P.A.

Eventuali ulteriori limitazioni a tale perimetro, relative alla copertura di specifici indicatori, sono opportunamente indicate all'interno della DCNF. Tali limitazioni non compromettono la rappresentatività dei risultati e delle attività del Gruppo, così come richiesto dal D. lgs. 254/2016.

I dati rendicontati in Dichiarazione fanno riferimento all'esercizio 2021-2022 e sono comparati con i dati dei due esercizi precedenti.

Si segnala che il perimetro del Top Management, rivisto nel FY 2020-2021, comprende i 2 Board member (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e i 22 Key Function Holders. In precedenza, la categoria del Top Management coincideva con l'elenco degli 11 dirigenti strategici formulato ai sensi delle disposizioni Consob.

1.3 Processo di rendicontazione

La predisposizione della DCNF del Gruppo Mediobanca al 30 giugno 2022 si è basata su un processo di reporting strutturato che ha previsto:

- ◆ il coinvolgimento di tutte le strutture e direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e delle relative informazioni oggetto della presente Dichiarazione. I referenti individuati hanno descritto le iniziative significative avvenute nel periodo di rendicontazione e hanno collaborato alla fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il compito di verificare e validare tutte le informazioni riportate nella Dichiarazione, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, per soddisfare i requisiti del D. Lgs. 254/2016 e dei GRI Standards, le informazioni incluse nella presente Dichiarazione sono state gestite tramite schede di raccolta dati relativamente ai contributi qualitativi, mentre i dati quantitativi sono stati caricati sulla piattaforma IT utilizzata per la redazione del Bilancio consolidato di Gruppo. Tale processo è regolato da un'apposita Direttiva interna che prevede, inoltre, la validazione formale da parte delle funzioni contributrici. I dati sono stati elaborati tramite estrazioni e calcoli puntuali e, laddove specificatamente indicato, mediante stime. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio Consolidato del Gruppo al 30/06/2022, ad eccezione dei dati del *Country by Country Reporting* che sono riferiti all'esercizio chiuso il 30/06/2021 (paragrafo 4.3 *Approccio alla fiscalità e compliance fiscale*).
- ◆ l'approvazione della Dichiarazione da parte del Consiglio di Amministrazione, convocato per



l'approvazione del Bilancio 2021-2022, previo esame del Comitato manageriale di Sostenibilità, del Comitato endoconsiliare di CSR e del Collegio Sindacale;

- ◆ l'assurance sulla Dichiarazione da parte di EY S.p.A. nella forma di un esame limitato;
- ◆ la pubblicazione della Dichiarazione sul sito internet corporate al fine di renderla disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.

Il Sistema di Controllo Interno relativo alle informazioni non finanziarie, che individua e formalizza i principali rischi e responsabilità, prevede una matrice dei controlli allegata annualmente alla *Direttiva di Gruppo sul processo di reporting per la Dichiarazione Non Finanziaria*.

Tabella di raccordo tra gli ambiti del Decreto, i temi materiali e i GRI Standards²

AMBITI DEL DECRETO LEGISLATIVO 254/2016	TEMI MATERIALI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
			INTERNI AL GRUPPO	ESTERNI AL GRUPPO
CORRUZIONE	Etica e integrità nel business	Anticorruzione (GRI 205) Tax (GRI 207)	Tutto il Gruppo	Comunità
	Solidità patrimoniale e redditività	(*)	Tutto il Gruppo	
	Gestione del rischio	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
SOCIALE	Governance e strategia sostenibile	(*)	Tutto il Gruppo	
	Adeguatezza e trasparenza dell'offerta	Marketing ed etichettatura (GRI 417)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Privacy e sicurezza informatica	Privacy (GRI 418)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Digitalizzazione e innovazione	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti Comunità
	Supporto alla comunità	Valore economico generato e distribuito (GRI 201)	Tutto il Gruppo	Comunità

2. Sono evidenziati in grassetto i temi più rilevanti per il Gruppo come si evince dal quadrante in alto a destra nella Matrice di Materialità (Paragrafo 3.6. *Temì materiali e ambiti del D. Lgs. 254/2016*).



AMBITI DEL DECRETO LEGISLATIVO 254/2016	TEMI MATERIALI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	GENERAL DISCLOSURES E TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
			INTERNI AL GRUPPO	ESTERNI AL GRUPPO
PERSONALE	Formazione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano	Formazione e istruzione (GRI 404) Valutazione del rispetto dei Diritti Umani (GRI 412)	Tutto il Gruppo	
	Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Occupazione (GRI 401) Relazioni tra lavoratori e management (GRI 402) Formazione e istruzione (GRI 404)	Tutto il Gruppo	
	Diversità e inclusione	Diversità e pari opportunità (GRI 405) Non discriminazione (GRI 406)	Tutto il Gruppo	
	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	Salute e sicurezza (GRI 403)	Tutto il Gruppo	
AMBIENTE E DIRITTI UMANI	Business responsabile e prodotti sostenibili	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
AMBIENTE	Gestione degli impatti ambientali diretti	Materiali (GRI 301) Energia (GRI 302) Acqua (GRI 303) Rifiuti (GRI 306) Compliance ambientale (GRI 307)	Tutto il Gruppo	Ambiente
	Impatti ambientali indiretti e climate change	Energia (GRI 302) Emissioni (GRI 305)	Tutto il Gruppo	Ambiente
CATENA DI FORNITURA	Gestione responsabile della catena di fornitura	Valutazione ambientale dei fornitori (GRI 308) Valutazione sociale dei fornitori (GRI 414)	Tutto il Gruppo	Fornitori

* Riguardo alla tematica in oggetto (non direttamente collegata a un Topic-Specific GRI Standards) il Gruppo riporta nel documento l'approccio di gestione adottato e i relativi indicatori di performance autonomi o sviluppati attraverso una metodologia autonoma (opportunamente indicata nella sezione di riferimento), considerati rilevanti.

Strategia



MEDIOBANCA



2. Strategia

[GRI 102-14]

I 12 mesi appena trascorsi hanno visto proseguire il percorso di crescita del Gruppo, confermando **importanti livelli di operatività e redditività**, malgrado l'accentuarsi dell'instabilità sui mercati. Questo è reso possibile dall'efficienza del modello di business, dal posizionamento distintivo e dalla diversificazione delle attività. Tali peculiarità hanno permesso al Gruppo Mediobanca di sovraperformare significativamente il comparto delle banche italiane ed europee, nonostante le difficoltà legate prima alla pandemia e, oggi, al conflitto Russia/Ucraina.

L'esercizio si è chiuso con **risultati record in termini di ricavi**, pari a €2,85 miliardi (+8% rispetto al precedente esercizio) e un **utile netto in crescita** a 907 milioni di euro (+12% rispetto al bilancio precedente).

Il Gruppo ha intensificato i propri sforzi sulla sostenibilità che rimane un pilastro del proprio modello di crescita.

Tale impegno ha portato a nuovi riconoscimenti tra cui: l'inclusione negli indici *S&P Europe 350 ESG* ed *Euronext - Borsa Italiana MIB ESG* che si aggiungono a svariati altri in cui la Banca è già presente.

L'impegno è in costante intensificazione anche per rispettare gli obiettivi regolamentari per la gestione dei rischi finanziari derivanti dal cambiamento climatico, dal consumo di risorse, dal degrado ambientale e dalle disuguaglianze sociali e, al tempo stesso, di migliorare la trasparenza e di incoraggiare gli investimenti sostenibili.

Il Gruppo, già membro del **Global Compact**, ha rafforzato il proprio impegno per contrastare il cambiamento climatico tramite l'adesione alla **Net-Zero Banking Alliance (NZBA)**, con l'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050 in linea con l'Accordo di Parigi sul clima e la sottoscrizione delle raccomandazioni della **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** per rappresentare in maniera trasparente le informazioni relative al proprio impatto ambientale tramite il **TCFD Report**, che include una prima quantificazione delle emissioni indirette (Scopo 3) del portafoglio, nonché i primi target settoriali intermedi relativi alle emissioni indirette.

La scelta di aderire a questi protocolli globali è coerente con il percorso intrapreso dal Gruppo volto alla riduzione delle proprie emissioni dirette di CO₂ (Scopo 1 e 2) che sono state neutralizzate per il secondo anno consecutivo.



Come ha sottolineato anche **Alberto Nagel, Amministratore Delegato del Gruppo Mediobanca**

“Il cambiamento climatico presenta un rischio finanziario per l’economia globale. L’intero sistema bancario ha un ruolo fondamentale nella transizione green e i mercati hanno bisogno di informazioni chiare, complete e di alta qualità sugli impatti di tale cambiamento.”

Se la transizione verso modelli sempre più sostenibili è un dovere sociale, le tematiche ESG sono importanti per sostenere anche la performance di lungo periodo della Banca e dei suoi clienti: affiancando il loro impegno nella gestione dei rischi ESG si investe al contempo nella qualità del proprio portafoglio.

In linea con tale approccio, l’offerta del Gruppo, che si adatta alle esigenze dei clienti e viene costantemente rimodulata in base alla loro sensibilità, include un ampio catalogo di prodotti ESG tra cui i mutui green erogati da CheBanca! e i fondi che promuovono gli aspetti ambientali, sociali o di governance, come definiti nel **Regolamento SFDR**.

Oltre a soluzioni che favoriscono una transizione verso un’economia più sostenibile, Mediobanca conferma il proprio impegno anche sul fronte sociale, con contributi alla comunità, che, nell’esercizio, si sono attestati a oltre **7,6 milioni**.

Ancora una volta le persone sono state alla base dei traguardi raggiunti dimostrandosi capaci di rispondere alle sfide del periodo con i propri talenti, lavoro e dedizione; la loro valorizzazione, crescita professionale e soddisfazione rappresentano obiettivi fondamentali su cui il Gruppo continuerà a investire.

Nel mese di marzo è stato lanciato il progetto **toDEI** finalizzato a promuovere Diversità, Equità e Inclusione, tematiche fondamentali anche per sviluppare una maggiore competitività e la capacità di attrarre talenti. Per rendere ancora più concreto tale impegno, per la prima volta sono stati indicati degli obiettivi quantitativi che saranno parte integrante del prossimo Piano pluriennale.

Le attività e l’impegno sin qui descritti sono illustrati in dettaglio in questo documento che costituisce la **V Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario** di questo Gruppo che include anche le informazioni utili per l’ammissibilità alla **Tassonomia UE** e un’autovalutazione preliminare rispetto ai **Principles for Responsible Banking**. Si precisa che queste due ultime sezioni non sono comprese nell’esame limitato a cui è soggetta la Dichiarazione.

In aggiunta a quanto sopra riportato, forniscono informazioni utili in ambito sostenibilità i seguenti documenti: **TCFD Report, Pillar III ESG** e **Green Bond Report** pubblicati contestualmente.

Identità



MEDIOBANCA



3. Identità

3.1 Gruppo Mediobanca

[GRI 102-1], [GRI 102-2], [GRI 102-4], [GRI 102-5], [GRI 102-6]

Mediobanca è nata nel 1946 con l'obiettivo di favorire la ricostruzione e lo sviluppo dell'industria italiana nel dopoguerra. Nel corso di tale attività la Banca ha stretto solide relazioni con le più importanti famiglie industriali del Paese favorendone lo sviluppo anche tramite investimenti azionari diretti. Seppur nata con una precisa vocazione verso le large-corporate, secondo logica di diversificazione sono state fin da subito avviate attività nei confronti dei segmenti retail e mid corporate con società nel credito al consumo (Compass, 1960), nel leasing (Selma, 1970), nei mutui ipotecari (Micos, 1992) e nel private banking (Banca Esperia, 2001 e CMB, 2003).

A partire dal 2003 è iniziato un profondo percorso di trasformazione condizionato da un mercato e un contesto normativo la cui evoluzione è stata fortemente accelerata dalle crisi finanziarie che hanno contraddistinto l'ultima decade. Con l'obiettivo di rafforzare il proprio profilo patrimoniale e reddituale e di affermarsi come un operatore orientato alla creazione di valore nel lungo termine, il Gruppo Mediobanca è così passato da holding di partecipazioni a Gruppo con attività bancarie altamente specializzate. Tale trasformazione ha comportato, da un lato la gestione attiva del portafoglio partecipazioni, eliminando gli incroci azionari, svincolandosi dai patti di sindacato e cedendo le partecipazioni non strategiche, dall'altro la crescita delle attività bancarie in cui il Gruppo è specializzato, favorendo in particolare business a basso assorbimento di capitale e con profili di ricavi prevalentemente commissionali.

Il Piano Industriale 2016-2019 ha dato un'ulteriore accelerazione a tale processo e per meglio cogliere le opportunità di crescita è stata creata la divisione dedicata al wealth management, il cui sviluppo è diventato centrale nell'ambito delle strategie di crescita del Gruppo.

In continuità con il precedente, il **Piano Industriale 2019-2023** mira ad affinare ulteriormente l'efficacia del modello di business del Gruppo, con lo scopo di affermare ancora una volta Mediobanca come un operatore che si distingue nel panorama finanziario europeo per crescita, qualità e sostenibilità. Le linee-guida strategiche del Piano, prevedono una crescita bilanciata in tutti i segmenti di business, facendo leva su:

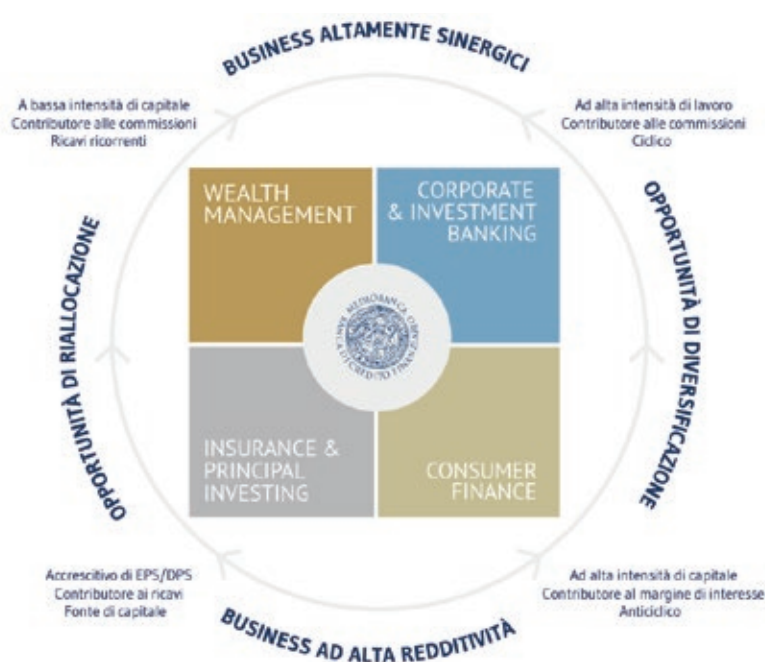
- ◆ focalizzazione e posizionamento distintivo in segmenti di business a elevata specializzazione e marginalità, trainati da positive tendenze strutturali di lungo termine;
- ◆ ampia dotazione di capitale;
- ◆ continuo investimento in talento, innovazione e distribuzione.

Per la prima volta, inoltre, la strategia ESG è integrata nel piano d'impresa e nella remunerazione di lungo termine del top management, così da coniugare la crescita del business e la solidità finanziaria con la responsabilità sociale e ambientale, creando valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.



La solidità e la stabilità, unite alla capacità di innovare, la professionalità e la correttezza, la cura e il rispetto per clienti e partner sono i valori che hanno guidato Mediobanca fin dalle sue origini e che ne hanno consentito la recente robusta e sana crescita.

Tradizione e innovazione si fondono nelle diverse anime che compongono il Gruppo e che concorrono in modo bilanciato alle performance aziendali: Wealth Management, Consumer Finance, Corporate & Investment Banking e Insurance & Principal Investing.



Modello di Business basato su attività altamente specializzate

WEALTH MANAGEMENT	CONSUMER FINANCE	CORPORATE & INVESTMENT BANKING	INSURANCE & PRINCIPAL INVESTING
Business a elevato contenuto specialistico, a base commissionale ricorrente e basso uso di capitale	Attività storica avviata negli anni '60	Business storicamente nel DNA di Mediobanca rivolto alle imprese	Divisione che include gli investimenti del Gruppo
Posizionamento in continuo rafforzamento nel segmento Affluent & Premier	Business specialistico domestico, rivolto alle famiglie, con elevate barriere all'ingresso	Attività altamente specialistica, orientata al cliente	L'ampio portafoglio ereditato dal passato è stato progressivamente dismesso
Offerta unica in Italia come Private & Investment banking, con particolare focus su offerta di prodotti illiquidi per clientela UHNW ³	Stabilizzatore di ricavi, volano per il margine di interesse di gruppo, elevata redditività	Business commissionale, profittevole, ciclico	La divisione comprende oggi pressoché esclusivamente la partecipazione in Assicurazioni Generali, che rappresenta un investimento con rendimento positivo e contribuisce a stabilizzare ricavi e utili, in particolar modo in cicli recessivi di mercato
	Elevata frammentazione del rischio di credito	Attività ben diversificata per fonte, prodotto e geografia	

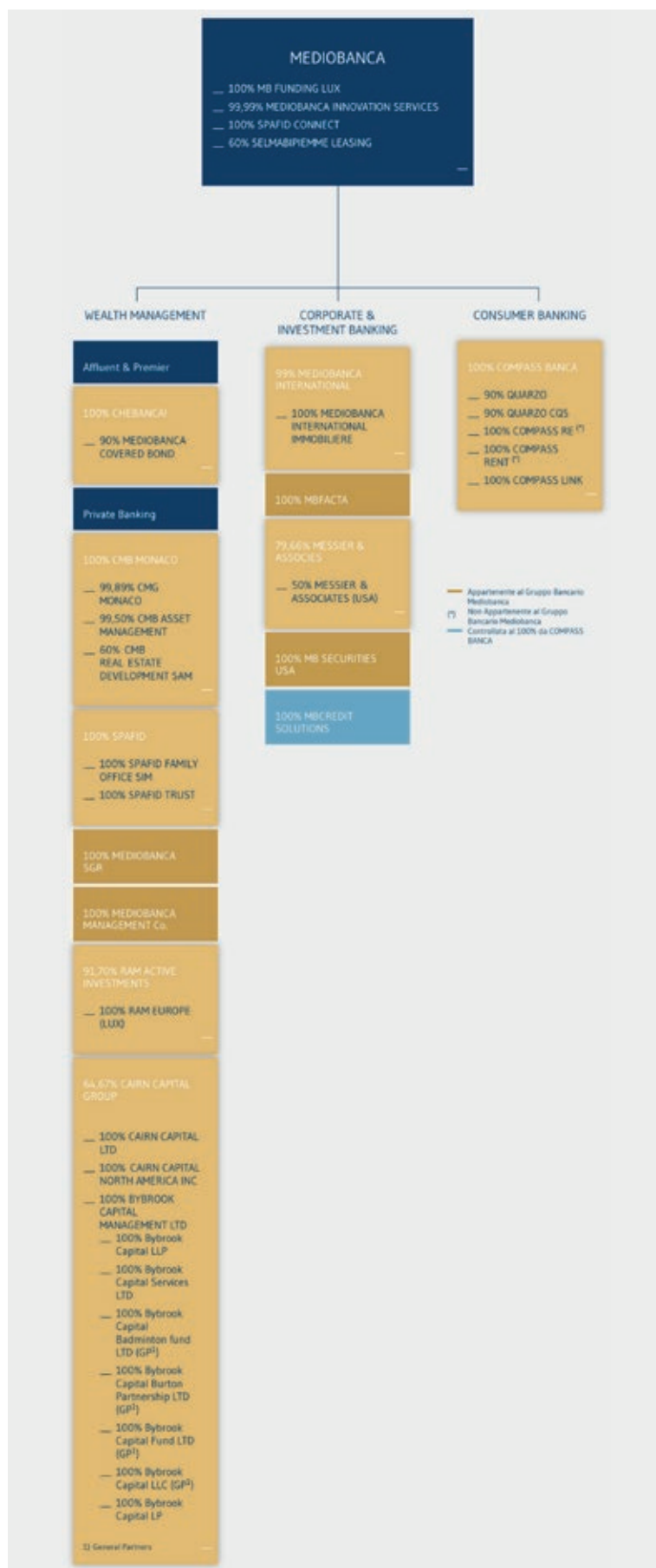
3. Ultra High Net Worth Individual.



- ◇ **Wealth Management:** raggruppa le attività di risparmio amministrato/gestito afferenti la distribuzione verso i vari segmenti di clientela:
 - ◇ **Affluent & Premier:** (CheBanca!);
 - ◇ **Private Banking** (Mediobanca Private Banking e CMB Monaco);
Rientrano nella divisione **l'Asset Management** (Mediobanca SGR, Cairn Capital, RAM Active Investment e Mediobanca Management Company) e l'attività fiduciaria di Spafid, Spafid Family Office SIM e Spafid Trust.
- ◇ **Consumer Finance:** la Divisione offre alla clientela retail l'intera gamma dei prodotti di credito al consumo: prestiti personali, finalizzati, cessione del quinto. Vi rientra anche Compass RE che riassicura i rischi legati alle polizze assicurative collocate alla clientela e Compass Rent, attiva nel noleggio di auto e veicoli usati.
- ◇ **Corporate & Investment Banking:** comprende i servizi destinati alla clientela Corporate nelle aree:
 - ◇ **Wholesale Banking:** (finanziamenti, attività di Capital Market, advisory, trading conto clienti e proprietario svolti da Mediobanca, Mediobanca International, Mediobanca Securities e Messier et Associés);
 - ◇ **Specialty Finance**, ossia **Factoring e Credit Management** svolti da MBFACTA, MBCredit Solutions e MBContact Solutions. Nel corso dell'esercizio, a seguito dell'estensione delle regole del calendar provisioning anche ai portafogli NPL acquistati, il Gruppo ha deciso di separare le attività di MBCS, valorizzando la gestione conto terzi dei crediti non performing e avviando una ordinata e progressiva dismissione dei portafogli NPL acquistati che confluiranno in Revalea, nuova società costituita dall'azionista Compass non appena arriveranno le apposite autorizzazioni.
- ◇ **Insurance & Principal Investing:** amministra le partecipazioni del Gruppo tra cui in particolare quella in Assicurazioni Generali.
- ◇ **Holding Functions:** includono, oltre a SelmaBipiemme Leasing, MIS e altre minori, la tesoreria e ALM di Gruppo (con l'obiettivo di minimizzare il costo della raccolta e ottimizzare la gestione della liquidità su base consolidata, incluso il portafoglio titoli del banking book⁴), i costi delle funzioni centrali di Gruppo tra cui operations, funzioni di supporto (pianificazione e bilancio, segreteria societaria, investor relator, ecc) vertice aziendale e funzioni di controllo (Risk Management, Internal Audit e Compliance) per la quota non attribuibile alle business lines.

La strategia del Gruppo Mediobanca rimane rivolta alla crescita in tutte le divisioni, realizzata in modo prudente e progressivo, sfruttando solidità patrimoniale, reputazione e opportunità offerte dal mercato, sia in termini di crescita endogena che di merger and acquisition. Restano privilegiate le opportunità di crescita nell'ambito del wealth management e più in generale le attività a base commissionale e basso assorbimento di capitale.

4. La Tesoreria di Gruppo finanzia le singole aree di business applicando tassi interni di trasferimento (curva TIT) con spread differenziato in funzione delle scadenze di utilizzo.





Il Gruppo mantiene un'importante rete all'estero attraverso società che operano nei diversi Paesi in cui è presente.





TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Solidità patrimoniale e redditività	Errata/inadeguata considerazione delle variabili di scenario (es. contesto economico, geopolitico e ambientale), delle priorità di sostenibilità e delle aspettative degli stakeholder, con possibili impatti negativi sulla pianificazione strategica, sui processi decisionali e operativi, nonché sulla performance del Gruppo	Comitato CSR endoconsiliare Comitato di Sostenibilità manageriale, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Partecipazione di Group Sustainability come invitato ai Comitati Investimenti della divisione Wealth Management <i>Politica di Gruppo sulla Sostenibilità</i> Definite specifiche metodologie di stress test afferenti ai rischi di credito, di liquidità di mercato e operativi, finalizzati a una completa integrazione dei rischi legati al cambiamento climatico nella strategia di Gruppo Aggiornamento della matrice di materialità del Gruppo Mediobanca, supportata da una specifica attività di stakeholder engagement Incontri periodici con ABI – Associazione Bancaria Italiana Adesione ai PRB (<i>Principles for Responsible Banking</i>)
		Piani di Continuità Operativa aggiornati periodicamente (Risk Assessment e Business Impact Analysis effettuati almeno annualmente) Unità di Crisi Unità IT Regulation, IT Compliance & Business Continuity che svolge il ruolo di BCM Office a livello di Gruppo e si occupa di coordinare e gestire i BCM office locali Organizzazione federata della Business Continuity mediante la previsione di specifici presidi locali in ciascuna società del Gruppo, con ruoli e responsabilità definiti Normativa interna dedicata alla business continuity e aggiornata con l'introduzione di uno scenario relativo a eventi pandemici Attività di formazione e awareness Potenziamento infrastruttura IT e offerta multicanale



3.2 Modello di governance

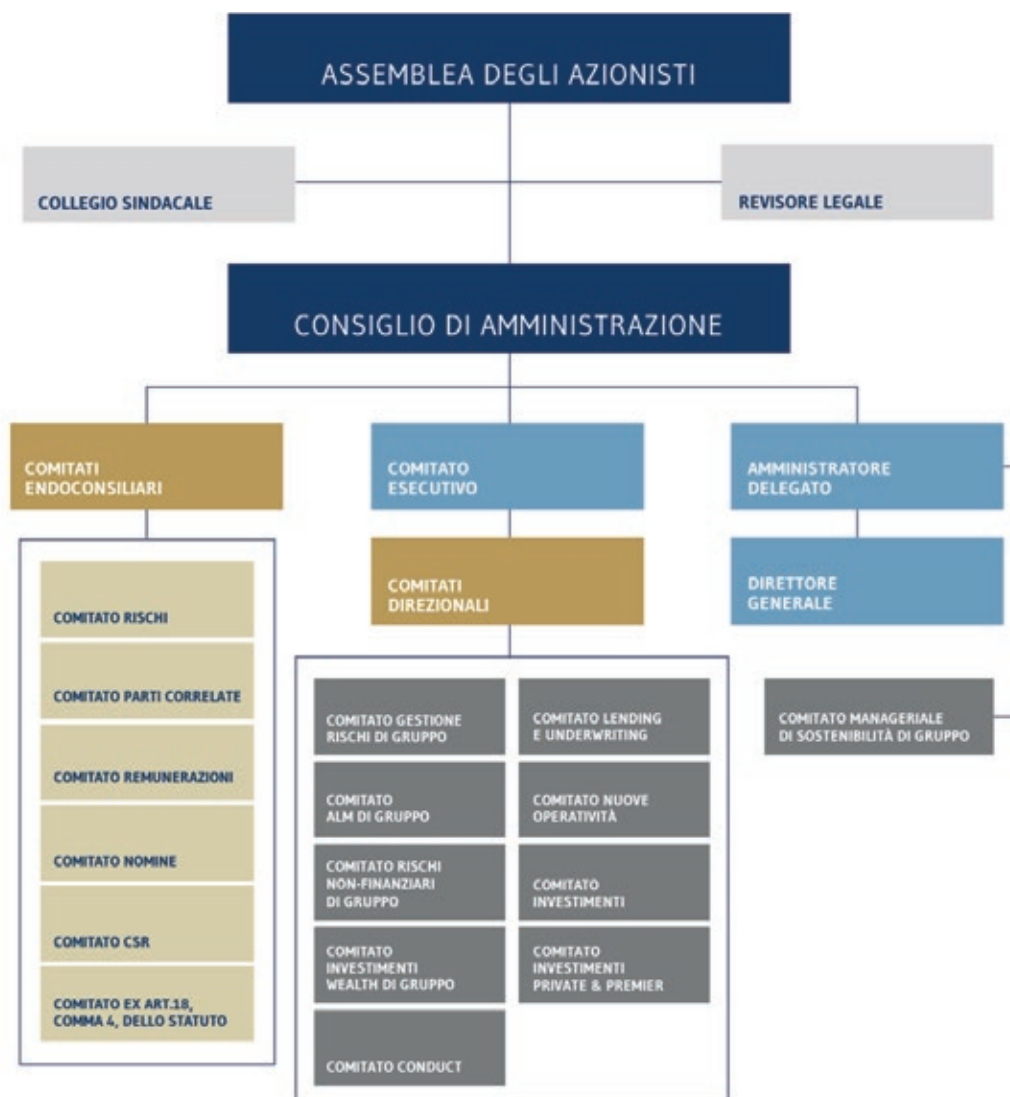
[GRI 102-18], [GRI 102-22], [GRI 102-24], [GRI 405-1]

Mediobanca adotta il sistema di governance tradizionale che prevede la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea degli azionisti.

All'interno di questo modello, la governance del Gruppo prevede una netta distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli organi sociali, così come indicato nello statuto:

- ◇ la supervisione strategica è affidata al Consiglio di Amministrazione che delibera sugli indirizzi di carattere strategico della Banca e ne verifica nel continuo l'attuazione;
- ◇ il coordinamento delle istanze e dei contributi degli Amministratori indipendenti è affidato a un Lead Independent Director;
- ◇ la gestione è di competenza del Comitato Esecutivo e dell'Amministratore Delegato che sono responsabili dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale;
- ◇ al Collegio Sindacale è attribuita la funzione di controllo.

L'attuale modello prevede:





Ai sensi di statuto la nomina del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste che possono essere presentate dal Consiglio di Amministrazione e/o da tanti azionisti che rappresentino complessivamente almeno l'1% del capitale sociale.

Il Consiglio di Amministrazione uscente fornisce le proprie indicazioni nella "Relazione sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione", affinché le liste di candidati che saranno presentate contengano soggetti adeguati alle responsabilità che dovranno assumere.

I componenti del Consiglio devono possedere i requisiti espressamente previsti dalla normativa regolamentare vigente, avere disponibilità di tempo, rispettare i limiti relativi al cumulo di incarichi e non trovarsi in situazioni di incompatibilità ai sensi dell'art. 36 della Legge n. 214/11. La maggioranza deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 19 dello statuto sociale e e dalla normativa vigente e non può essere eletto chi abbia compiuto il settantacinquesimo anno di età. La composizione rispetta le previsioni di legge sull'equilibrio dei generi. Mediobanca riconosce e accoglie i benefici della diversità a livello di Gruppo, così come a livello dei propri Organi Sociali sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale.

Nel rimarcare l'aspetto dell'idoneità complessiva del Consiglio e pertanto l'importanza che i suoi componenti, esecutivi e non, siano collegialmente in grado di assumere decisioni, Mediobanca auspica che i candidati alla carica di amministratore abbiano competenze tali da consentire un'ottimale combinazione di profili, così da garantire lo sviluppo della dialettica interna, l'efficiente funzionamento e l'idoneità complessiva del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari⁵. Le medesime indicazioni valgono per il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 15 componenti, nominati dall'Assemblea del 28 ottobre 2020, 40% donne, più della metà indipendenti ai sensi dell'art. 19 dello statuto e due Consiglieri eletti dalla minoranza, uno dei quali è stato recentemente nominato Lead Independent Director. All'interno del Consiglio vi sono 4 membri esecutivi e 11 non esecutivi. Per dettagli sulle caratteristiche professionali e le competenze dei singoli Consiglieri si può fare riferimento alla sezione dedicata sul sito Mediobanca (<https://www.mediobanca.com/it/corporate-governance/consiglio-diamministrazione/composizione-e-poteri.html>).

Tutti e 15 i Consiglieri rientrano nella fascia di età oltre i 50 anni.

In ottemperanza alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e alle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di governo societario, il Consiglio di Amministrazione ha costituito i seguenti Comitati: Comitato Rischi, composto da Consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti; Comitato Remunerazioni, composto esclusivamente da Consiglieri non esecutivi e indipendenti; Comitato Nomine, composto esclusivamente da Consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti; Comitato CSR, composto da un Consigliere esecutivo e quattro non esecutivi di cui la maggioranza indipendenti; Comitato Parti Correlate, composto esclusivamente da Consiglieri indipendenti. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre nominato il Comitato Esecutivo.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e tre supplenti, nominati dall'Assemblea del 28 ottobre 2020 e in carica per gli esercizi 2021, 2022 e 2023.

È eletto alla carica di Presidente del Collegio Sindacale il candidato al primo posto della sezione dei candidati alla carica di sindaco effettivo della lista risultata seconda per numero di voti. La composizione rispetta le previsioni di legge sull'equilibrio dei generi.

5. L'80% dei Consiglieri ha competenze sulla sostenibilità.



Sul modello di corporate governance e sulla composizione degli organi sociali sono fornite dettagliate informazioni nella *Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari* disponibile sul sito www.mediobanca.com sezione Corporate Governance/Relazioni e Documenti.

3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi

[GRI 102-11], [GRI 102-15]

Il Gruppo Mediobanca si distingue per il suo approccio prudente e selettivo alla gestione dei rischi, la sua eccellente qualità dell'attivo e un alto grado di patrimonializzazione, superiore ai requisiti minimi sono tra i più elevati delle banche italiane.

Per gestire l'implicito grado di incertezza che caratterizza l'attività bancaria e finanziaria, il Gruppo si è dotato di una serie di regole, procedure e strutture organizzative con l'obiettivo di:

- ◆ salvaguardare l'integrità del patrimonio della Banca e del Gruppo a diretto beneficio di azionisti, clienti e dipendenti;
- ◆ supportare la formulazione e l'implementazione delle strategie aziendali;
- ◆ favorire la crescita sostenibile e duratura della Banca e del Gruppo e del rendimento per gli azionisti;
- ◆ strutturare processi e procedure aziendali efficaci e affidabili.

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) è l'insieme di regole, procedure e funzioni aziendali che, attraverso la strutturazione di un adeguato processo di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi e lo scambio di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni, contribuisce a condurre l'impresa in modo sano, corretto e coerente con gli obiettivi aziendali.

Lo SCIGR coinvolge, con diversi ruoli e responsabilità, organi direzionali e di controllo e le diverse strutture operative della Capogruppo e delle società controllate, al fine di perseguire obiettivi di efficacia ed efficienza dei processi, assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, garantire la conformità alle norme e la gestione dei rischi.

In particolare, al fine di favorire la fattiva collaborazione e il raccordo tra le Funzioni con compiti di controllo e tra di esse e gli Organi Sociali, e per garantire al contempo un'opportuna articolazione del processo di assunzione dei rischi, Mediobanca e/o le controllate possono istituire specifici comitati delegati all'assunzione di taluni profili di rischio (ad esempio, il Comitato Gestione Rischi di Gruppo, che definisce e monitora le strategie di assunzione dei rischi di credito, emittente, operativi, di mercato di Gruppo; il Comitato Rischi Non Finanziari di Gruppo, cui sono demandati i compiti di monitoraggio e mitigazione dei rischi non finanziari del Gruppo; il Comitato Conduct che svolge compiti di indirizzo, presidio e deliberativi sul conduct risk).

Oltre agli organi di controllo e al management di linea, le altre principali funzioni aziendali coinvolte nella gestione e nel controllo dei rischi sono:

- ◆ **Funzione Audit di Gruppo:** la funzione, oltre all'attività di audit su Mediobanca, svolge revisione interna in outsourcing per le Controllate (sulla base di contratti che disciplinano condizioni, responsabilità e modalità di svolgimento del servizio) e, in qualità di Capogruppo, un'attività di coordinamento e controllo su CMB Monaco, nonché di revisione interna su Cairn Capital Group, RAM Group e Messier



et Associé. La sua mission consiste nel verificare il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi aziendali, valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni e fornire consulenza alle funzioni del Gruppo, anche attraverso la partecipazione a progetti. La funzione svolge le proprie attività in base a un piano definito mediante un approccio metodologico di tipo risk-based; per lo svolgimento del proprio incarico ha accesso diretto a tutte le informazioni utili e dispone di mezzi adeguati. Il responsabile della funzione Audit di Gruppo, che riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, riferisce agli organi aziendali (Consiglio di Amministrazione, Comitato Rischi, Collegio Sindacale) sui risultati dell'attività di audit, dispone di accesso diretto al Collegio Sindacale e comunica con esso senza restrizioni o intermediazioni.

◆ **Compliance e Group Anti Money Laundering (AML):** la funzione presidia i rischi normativi e reputazionali del Gruppo e verifica, nello specifico, che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di leggi e regolamenti applicabili alla Banca e al Gruppo. Con riferimento alla Banca, la Funzione propone ex ante e verifica ex post l'adozione e l'effettiva applicazione di procedure funzionali al presidio dei rischi di non conformità, garantisce un aggiornamento sull'evoluzione del quadro normativo e regolamentare domestico ed europeo, predispone adeguati flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte e cura i rapporti con gli Organi di Vigilanza per le materie di competenza. La funzione presidia i rischi di non conformità di Gruppo avvalendosi dei responsabili e dei referenti delle controllate, che, a tal fine, operano in riporto funzionale con il Responsabile della funzione Compliance e assicurano adeguati flussi informativi, periodici ed occasionali, secondo quanto indicato nel regolamento della funzione Compliance. All'interno della funzione Compliance sono collocate: (i) la funzione Group AML con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo⁶; (ii) l'unità Group Data Protection con l'obiettivo di presidiare i rischi connessi alla normativa GDPR. Il responsabile della funzione Compliance della Capogruppo, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato, partecipa alle riunioni del Comitato Rischi cui fornisce supporto per la propria attività di controllo.

◆ **Group Risk Management:** la funzione Group Risk Management (GRM) è responsabile dell'intero modello di gestione dei rischi e della sua applicazione e integrazione all'interno del Gruppo, definendo le appropriate metodologie e i processi di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi attuali e prospettici. La funzione garantisce il costante controllo dell'esposizione complessiva del Gruppo e di ogni unità ai rischi creditizi, finanziari, di liquidità, operativi e degli altri rischi rilevanti, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa interna e di vigilanza, avvalendosi anche delle strutture di risk management delle controllate che, a tal fine, operano in riporto funzionale con il Group Chief Risk Officer. Il Group Chief Risk Officer è responsabile del processo di gestione del rischio attraverso lo sviluppo di politiche di risk management che includono la definizione e quantificazione del risk appetite nonché politiche e limiti di rischio a livello di unità operative e di Gruppo. Il responsabile della funzione, che riporta all'Amministratore Delegato, partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Comitato Rischi, del Comitato Remunerazioni e del Comitato CSR, ai quali fornisce supporto per la propria attività di controllo.

6. Secondo un approccio accentrato per tutte le realtà italiane.



◆ **Responsabili aree operative:** i responsabili delle aree operative - risk owner - hanno la responsabilità di assicurare la corretta identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi correlati alle attività svolte e di implementare adeguati presidi di controllo di primo livello.

Inoltre, tra le strutture con compiti di controllo individuate dalla *Politica di Gruppo sul sistema dei controlli interni*, al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è attribuita la responsabilità del sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in relazione al processo di predisposizione dell'informativa finanziaria, secondo le previsioni di legge (art. 154-bis del TUF).

Con riferimento ai principali rischi individuati dal Gruppo, oltre a quelli tipici del settore finanziario quali: rischio di credito, di mercato e di liquidità, si evidenziano anche rischi di natura non finanziaria tra i quali si segnalano i rischi Operativi, inclusi IT e Cyber.

La gestione e il costante monitoraggio di tali rischi costituiscono una condizione necessaria a garantire il valore sostenibile nel tempo su aspetti ritenuti prioritari per il Gruppo, quali: il mantenimento di un'elevata qualità del servizio unita alla soddisfazione dei clienti, la trasparenza delle informazioni su prodotti e servizi, la sicurezza dei dati, l'innovazione, la multicanalità e la digitalizzazione, a garanzia dell'etica, dell'integrità del business e della protezione del brand.

A partire dall'esercizio 2018-2019, la funzione Group Risk Management, in collaborazione con le altre strutture aziendali coinvolte, ha avviato un percorso per la definizione di un framework di Risk Assessment e Reporting per i rischi ESG e Climate Change, cui è seguita un'analisi del contesto di riferimento finalizzata a identificare quelli potenzialmente rilevanti per il Gruppo secondo l'approccio proposto dalla TCFD⁷.

Una volta consolidatasi la metodologia di Risk Assessment, si è proceduto con l'identificazione e la valutazione dei rischi emergenti e delle relative azioni di mitigazione tramite interviste one-to-one, workshop e survey con i risk owner e specialist della Capogruppo e delle principali società controllate. Al termine dell'attività è stato possibile collegare i rischi alle tematiche materiali.

In un'ottica di miglioramento continuo e maggiore integrazione delle tematiche ESG all'interno dell'attuale modello di Risk Management operativo, la progettualità è proseguita anche nel corso dell'esercizio 2021-2022 con l'obiettivo di:

- ◆ aggiornare e integrare il catalogo dei rischi ESG e Climate Change, sulla base dell'evoluzione normativa di riferimento e dell'analisi di benchmarking in ambito ESG Risks, svolta sui principali player del settore bancario italiano;
- ◆ effettuare un refresh del processo di Risk Assessment e reporting in ambito ESG.

Le attività si sono svolte sotto il coordinamento della struttura Operational Risk Management.

Parallelamente, all'inizio del 2021 è stato avviato l'**ESG Program**, un percorso a livello di Gruppo finalizzato all'adeguamento alle recenti evoluzioni del contesto normativo in ambito ESG. La Fase 1 si è conclusa a Giugno 2021.

La successiva Fase 2 ha, invece, conseguito i seguenti obiettivi:

- ◆ messa a terra degli interventi inclusi nel piano inviato a BCE a Maggio 2021;

⁷ Task Force on Climate-related Financial Disclosure. Si vedano in merito anche le Sezioni 8. Ambiente e 11. Raccomandazioni TCFD.



- ◇ completamento del percorso di adeguamento agli obblighi in ambito SFDR e MIFID;
- ◇ definizione delle attività preparatorie per effettuare la prima disclosure in ambito Tassonomia in coerenza con gli ambiti di business impattati dalle normative.

3.4 Governance della sostenibilità

[GRI 102-18]

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Governance e strategia sostenibile	Inefficacia del sistema di controllo interno e gestione dei rischi in ambito ESG e Climate Change, con possibili impatti in termini di reputazione e di raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dal Gruppo	Comitato CSR e Comitato Rischi endoconsiliari e Comitato Rischi di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG ESG Program: adeguamento dei framework di risk management Direttiva interna che definisce il processo di reporting relativo alla DCNF <i>Politica ESG di Gruppo</i> Formazione in ambito ESG ai dipendenti Framework di ESG Risk Assessment (rischi ESG e Climate Change) Caricamento dei dati quantitativi per la DCNF sulla piattaforma IT utilizzata per la redazione del bilancio consolidato
Governance e strategia sostenibile	Parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo a causa della mancata previsione di opportuni criteri ESG nei sistemi di incentivazione e di misurazione delle performance	Governance (Organi Sociali e Strutture aziendali) Politiche di remunerazione allineate al più recente quadro normativo italiano e europeo <i>Politica di remunerazione di Gruppo</i> Verifica e monitoraggio rispetto a raggiungimento degli obiettivi da parte delle diverse strutture aziendali coinvolte Inclusione di obiettivi ESG, predefiniti e determinati, nel sistema individuale di incentivazione di lungo termine 2019-2023 per Amministratore Delegato e Direttore Generale di Mediobanca e per l'Amministratore Delegato di Compass/CheBanca! Inclusione nelle scorecard annuali dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Mediobanca, di indicatori finanziari ESG e di sostenibilità Assegnazione al personale di Mediobanca di un obiettivo di Gruppo per valutare la performance relativa all'adozione di comportamenti socialmente responsabili



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Governance e strategia sostenibile	Inefficace comunicazione agli stakeholder finanziari di:	Comitato CSR e Comitato Rischi endoconsiliari e Comitato Rischi di Gruppo
	• strategia di sostenibilità di medio-lungo termine • modelli di gestione del Gruppo in ambito ESG e <i>Climate Change</i> • gestione preventiva dei rischi in tale ambito	Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG
		Funzione di Investor Relations di Gruppo che cura i rapporti con analisti, proxy advisor, shareholder e potenziali investitori (anche ESG)
		<i>Politica di Gruppo in materia di informativa finanziaria</i>
		Roadshow, incontri one-to-one, call e attività di engagement con gli investitori
		Dialogo con agenzie di rating ESG e monitoraggio dei rating assegnati
		Assessment di sostenibilità a cura di Group Sustainability, di concerto con Investor Relations
		Costante allineamento tra Investor Relations e Group Sustainability per comunicare correttamente la governance, le politiche, la strategia e gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo
		Inserimento degli obiettivi ESG in scorecard-MBO del management

Il Consiglio di Amministrazione del 14 Giugno 2017 ha affidato all'Amministratore Delegato il presidio delle attività inerenti alla sostenibilità e le azioni da implementare e monitorare, prevedendo la costituzione del **Comitato di Sostenibilità manageriale** e trasversale a funzioni operative e di staff.

Il 19 settembre 2019, all'interno del Consiglio di Amministrazione, è stato altresì costituito il **Comitato CSR (Corporate Social Responsibility)** con compiti istruttori sulle materie di responsabilità sociale e sulle proposte da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e in particolare: le politiche di Gruppo in materia di sostenibilità, la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario e la strategia ESG su proposta dell'Amministratore Delegato.

Il Comitato è composto dall'Amministratore Delegato (Presidente) e dai Consiglieri Virginie Banet, Angela Gamba, Maximo Ibarra ed Elisabetta Magistretti. Il Comitato è composto dall'Amministratore Delegato (Presidente) e dai Consiglieri Virginie Banet, Angela Gamba, Maximo Ibarra ed Elisabetta Magistretti. Alle riunioni del Comitato, che si tengono con periodicità almeno trimestrale, partecipano il Direttore Generale, il Segretario del Consiglio, il responsabile della funzione Group Sustainability, il responsabile delle Risorse Umane, il Group Chief Risk Officer, il Group Chief Financial Officer e altro personale, nonché esponenti del Gruppo in funzione delle materie da trattare.

La gestione di queste attività concorre alla valutazione della performance dell'Amministratore Delegato. Per ulteriori dettagli in merito al Piano di Long Term Incentive collegato al Piano Strategico 2019/2023 e alla modalità di recepimento nello Short Term Incentive di Amministratore



Delegato e Direttore Generale di Mediobanca e altri top manager si rimanda al Capitolo 5.7 *Incentivi, benefit e retribuzione del personale*, nonché al Capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*. Il Consiglio di Amministrazione, cui è demandata l'approvazione della DCNF, viene aggiornato regolarmente circa gli argomenti trattati e le decisioni prese nel corso delle riunioni del Comitato CSR. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle disposizioni previste dalla normativa in materia di informativa di carattere non finanziario e ne riferisce all'Assemblea nell'ambito della Relazione annuale del Collegio.

La funzione Group Sustainability riporta all'Amministratore Delegato e lo coadiuva nella gestione di tutte le questioni di responsabilità sociale, incluse le iniziative solidali, garantendo il corretto posizionamento del Gruppo su questi temi nelle diverse aree di riferimento.

La *Politica di Gruppo sulla Sostenibilità* si articola nei quattro ambiti ritenuti prioritari: 1. lotta alla corruzione, 2. tutela dei diritti umani, 3. diversità e inclusione, 4. ambiente e cambiamenti climatici. Tale Politica concorre a rafforzare e ad attuare i valori di etica, integrità e responsabilità nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso. La Politica è ispirata alle principali dichiarazioni e normative nei campi di cui sopra, con l'impegno di migliorare costantemente la propria condotta, al fine di integrare la sostenibilità nella strategia e gestione del proprio business. Si applica a tutto il Gruppo nei Paesi in cui opera e in armonia con il Codice Etico, il Codice di Condotta, il Modello Organizzativo 231 e tutte le altre politiche, linee guida, procedure, direttive e disposizioni connesse agli ambiti oggetto della Politica stessa, definiti a livello di Gruppo e a livello locale.

Inoltre, al fine di diffondere e promuovere una cultura orientata all'etica, all'integrità e sostenibilità del business, il Gruppo ha adottato un Codice Etico e un Codice di Condotta che definiscono i principi fondamentali alla base della tutela della propria reputazione e contiene i valori che ne ispirano la quotidiana operatività, come meglio descritto nel capitolo 4.1 *Politiche e Iniziative a supporto della prevenzione e contrasto alla corruzione*.

3.5 Stakeholder engagement

[GRI 102-40], [GRI 102-42], [GRI 102-43]

Il Gruppo ritiene fondamentale tenere in considerazione le opinioni e le aspettative dei propri stakeholder, coloro cioè che a vario titolo hanno un interesse nelle attività aziendali. Gli stakeholder con cui il Gruppo entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività sono numerosi e diversi fra loro: per praticità sono stati raggruppati in 8 categorie. Di seguito sono schematizzate le principali iniziative.

STAKEHOLDER	CANALI E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Azionisti e investitori	Sistema di diffusione eMarket SDIR e meccanismo di stoccaggio eMarket STORAGE ⁸
	Meeting, conference call e incontri dedicati
Clienti	Indagine sul coinvolgimento dei dipendenti
	Touch point
	Canali DEM - Direct Email Marketing, SMS, Home Banking e App

8. In quanto società quotata Mediobanca ha l'obbligo di diffondere tramite una procedura regolamentata le informazioni rilevanti che potrebbero influenzare l'andamento del titolo in borsa. La diffusione avviene quindi attraverso il servizio eMarket SDIR (Sistemi di Diffusione delle Informazioni Regolamentate). Analogamente, le informazioni diffuse vanno conservate per un certo numero di anni in modo da renderle accessibili e consultabili (servizio eMarket STORAGE).



STAKEHOLDER	CANALI E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Clienti	Sito web e guide dedicate Social Media Incontri one-to-one dedicati per il costante dialogo fra i consulenti e i clienti Iniziative ed eventi
Dipendenti	Programmi di formazione Indagine sul coinvolgimento dei dipendenti Processi di valutazione delle performance Intranet aziendale Strumenti di comunicazione interna Volontariato aziendale
Organizzazioni sindacali	Incontri regolari con i rappresentanti sindacali
Enti e istituzioni	Iniziative ed eventi Incontri con i rappresentanti Gruppi di lavoro
Comunità	Iniziative ed eventi Incontri con i rappresentanti Gruppi di lavoro
Fornitori e partner commerciali	Portale per la gestione degli acquisti del Gruppo Mediobanca
Agenti e promotori	Attività di formazione periodica sui prodotti finanziari e sulle nuove normative

3.6 Temi materiali e ambiti del D.Lgs.254/2016

[GRI 102-43], [GRI 102-44], [GRI 102-46], [GRI 102-47]

Vengono considerati materiali gli aspetti che riflettono significativi impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. Tali aspetti sono importanti anche per la gestione dei rischi e per la strategia e costituiscono la base del reporting non finanziario.

Nel 2017 il Gruppo Mediobanca ha realizzato la sua prima analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi rilevanti, per sé e per gli stakeholder che influiscono in modo significativo sulla capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

Il processo di analisi dei temi rilevanti, che aveva portato alla definizione della matrice di materialità, è stato poi sottoposto ad aggiornamento:

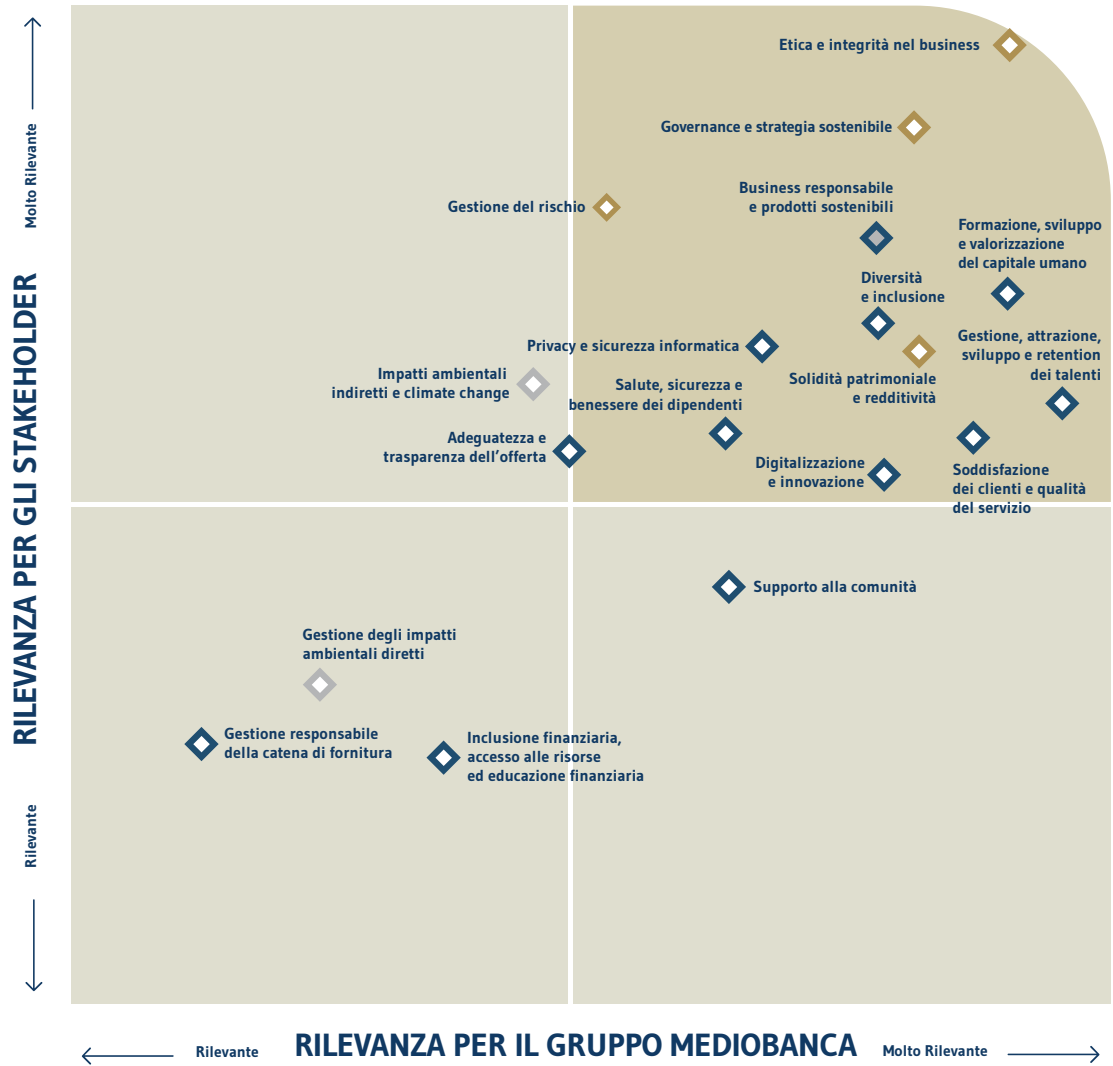


- ◇ Nel 2017 è stata condotta un'analisi di benchmark e delle linee guida nell'ambito della sostenibilità, i cui risultati sono stati approfonditi con i responsabili di 15 diverse funzioni e società del Gruppo
- ◇ Nel 2018 si è svolto il primo forum multistakeholder per l'aggiornamento della matrice di materialità con il contributo di stakeholder interni ed esterni.
- ◇ Nel 2019 la matrice di materialità è stata aggiornata in termini di rilevanza per il Gruppo.
- ◇ Nel 2020, a causa della pandemia, gli stakeholder esterni sono stati coinvolti virtualmente tramite un questionario on-line.
- ◇ Nel 2021, con l'obiettivo di aggiornare entrambe le dimensioni della matrice di materialità, sono stati coinvolti gli stakeholder interni ed esterni e il management.
- ◇ Nel 2022, in continuità con il 2021, sono stati coinvolti gli stakeholder **interni ed esterni** e il **management**, al fine di aggiornare entrambe le dimensioni della matrice. È stato chiesto a oltre 110 stakeholder (tasso di risposta pari al 54%) e a 21 rappresentanti del top management di esprimere un voto, tramite un tool online, sulle tematiche di materialità proposte, con l'obiettivo di prioritizzare i temi di sostenibilità rilevanti per il Gruppo. L'elenco dei temi materiali sottoposto alla votazione è il medesimo di quello del FY 2020-2021, che era stato aggiornato in linea con le *best practice* di mercato.

Tutte le tematiche rappresentate nella matrice di materialità sono state identificate dagli stakeholder come rilevanti e come tali vengono rendicontate nella DCNF. Nel quadrante in alto a destra sono riportate quelle con un livello ancora maggiore di importanza.

Le tematiche che hanno registrato un **aumento di rilevanza** rispetto allo scorso anno sono: *Privacy e sicurezza informatica, Diversità e inclusione, Supporto alla comunità e Gestione responsabile della catena di fornitura* (gli ultimi due rimangono tra i temi meno significativi).

Quelle che invece hanno registrato una lieve **diminuzione di rilevanza** rispetto allo scorso anno sono: *Gestione del rischio, Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti, Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio e Formazione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano*.



Performance

◆ ECONOMICA
 ◆ SOCIALE
 ◆ AMBIENTALE



3.7 Sustainable Development Goals

[GRI 102-12]

Il 25 settembre del 2015, a New York, i leader dei governi dei 193 Paesi membri dell'ONU hanno approvato la risoluzione **“Trasformare il nostro mondo. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”**, documento programmatico che identifica 17 obiettivi globali, i Sustainable Development Goals, declinati in 169 target di dettaglio, da realizzarsi entro l'anno 2030 per assicurare uno sviluppo sostenibile del pianeta.



La definizione “Obiettivi comuni” significa che tutti i Paesi e tutti gli individui sono chiamati a contribuire, unendo le proprie forze in ottica di collaborazione e di partnership. È quindi richiesto un ruolo attivo anche alle imprese che, con le proprie risorse e competenze, possono incidere in maniera fondamentale sul raggiungimento degli obiettivi globali.

Il Gruppo Mediobanca, consapevole della connessione che intercorre tra alcuni degli SDGs e il proprio business, desidera dare il proprio contributo alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale, focalizzandosi su progetti e attività più in linea con gli obiettivi globali (capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*).

Il Gruppo ha, inoltre, definito i propri target di sostenibilità all'interno del Piano Strategico⁹ con l'intento di contribuire al conseguimento di 6 dei 17 macro Sustainable Development Goals, impegnandosi a contribuire alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale.



Il Gruppo promuove e attua iniziative di educazione e formazione finanziaria attraverso diversi strumenti e iniziative rivolti a clienti e a target più vulnerabili (paragrafo 6.1.5. *Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria*). Eroga inoltre formazione specialistica continua ai propri dipendenti contribuendo allo sviluppo e mantenimento delle loro competenze (paragrafo 5.5. *Formazione e sviluppo professionale*). Nel Piano Strategico, il Gruppo si è dato l'obiettivo di incrementare le ore di formazione per i propri dipendenti (Capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*)

9. Per i dettagli sui target e sullo stato di avanzamento si rimanda al Capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*.



Il Gruppo ha istituito la figura del *Diversity & Inclusion Manager* e nominato un *Comitato manageriale Diversity, Equity & Inclusion*. Inoltre, è stato lanciato il progetto *toDEI* finalizzato a promuovere la diversità, indicando, per la prima volta, degli obiettivi quantitativi che saranno parte integrante del prossimo Piano Industriale. Infine, Mediobanca ha aderito alla Carta delle Donne in banca promossa dall'ABI, ha sottoscritto il Manifesto Valore D e ha partecipato alla stesura del paper Linee Guida su Diversity & Inclusion in azienda redatto dal Global Compact Network Italia con ILO (paragrafo 5.3. *Diversità, inclusione e pari opportunità*)



La continua crescita del Gruppo contribuisce alla creazione e tutela dell'occupazione e all'assunzione di giovani (paragrafo 5.2. *Persone del Gruppo Mediobanca: creazione e tutela dell'occupazione*). Nel Piano Strategico il Gruppo si è impegnato a promuovere gli investimenti responsabili e a contribuire alla crescita economica del Paese investendo nelle PMI italiane d'eccellenza (Capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*)



Il Gruppo promuove numerose iniziative a impatto sociale anche tramite donazioni e sostegno solidale, sia in Italia che nei Paesi in cui opera. Nel Piano Strategico, il Gruppo si è dato come target il mantenimento di un costante contributo annuale a progetti a impatto sociale e ambientale positivo e l'incremento dell'asset under management del fondo *Mediobanca Social Impact* che devolve i 2/3 delle commissioni di gestione a enti benefici (Capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*)



Il Gruppo è impegnato a migliorare costantemente i rapporti con i suoi clienti e a gestire in maniera responsabile la propria catena di fornitura. Nel Piano Strategico, il Gruppo si è dato come target il miglioramento della customer satisfaction e l'incremento della percentuale di valutazione dei fornitori secondo criteri ESG (Capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*)



Il Gruppo ha aderito alla *Net-Zero Banking Alliance (NZBA)*, con l'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050, in linea con l'Accordo di Parigi sul clima e ha sottoscritto le raccomandazioni della *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*. Inoltre, nel Piano Strategico, sono stati inseriti per ridurre l'impatto ambientale diretto e per favorire la transizione climatica (Capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*)

Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione



MEDIOBANCA



4. Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione¹⁰

4.1 Politiche e iniziative a supporto della prevenzione e contrasto alla corruzione

[GRI 102-16], [GRI 102-17], [GRI 103-1], [GRI 103-2], [GRI 103-3], [GRI 205-2], [GRI 205-3]

Come indicato anche nella *Politica di Sostenibilità*, il Gruppo Mediobanca si impegna a condurre la propria attività secondo i più elevati standard etici e non tollera alcuna forma di corruzione, attiva o passiva.

Il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca approva il Codice Etico e il Codice di Condotta e con essi i principi, modelli e norme di comportamento che il Gruppo, il personale e i collaboratori si impegnano a seguire in ogni attività.

Il Gruppo acquisisce e mantiene le relazioni commerciali solo sulla base della propria offerta di servizi e delle esigenze specifiche dei clienti; non tiene nessun comportamento che sia o possa apparire volto a ottenere od offrire vantaggi impropri e intende evitare il verificarsi di episodi di corruzione nelle fasi di strutturazione ed esecuzione delle operazioni e degli accordi commerciali.

Per assicurare il contrasto alla corruzione e il rispetto di tutta la normativa applicabile, il Gruppo ha predisposto norme interne, procedure e controlli e assicura periodiche attività di formazione.

Tutte le società comprese nel perimetro della Dichiarazione hanno adottato politiche e procedure dedicate. In particolare, Mediobanca, nel perseguimento del proprio approccio di tolleranza zero alla corruzione, ha adottato la seguente normativa interna, disponibile sulla intranet aziendale:

◆ **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

Il Modello ha la funzione di contribuire a prevenire il compimento di reati che potrebbero comportare la responsabilità amministrativa della Banca, compresa la corruzione (anche tra privati) e di identificare le attività a rischio e i presidi da adottare. Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è stato aggiornato a novembre 2020.

◆ **Codice Etico**

Il Codice Etico, parte integrante del Modello 231, definisce l'insieme dei valori che guida la condotta del Gruppo. Il Codice, aggiornato a novembre 2020, contiene riferimenti e principi guida complementari agli obblighi normativi che orientano le condotte in continuità e coerenza con la missione del Gruppo e i suoi valori fondamentali.

Ciascun destinatario deve:

- ◆ astenersi da comportamenti contrari al Codice Etico;
- ◆ indirizzare, per quanto possibile, i propri collaboratori al pieno rispetto del Codice;
- ◆ divulgare il Codice ai terzi con i quali le società del Gruppo entrano in relazione.

¹⁰ Le informazioni contenute in questa sezione sono riferite esclusivamente alle società facenti parti del Gruppo Bancario Mediobanca all'interno del perimetro della DCNF.



◇ **Codice di Condotta**

Il Codice di Condotta definisce, insieme al Codice Etico, i principi fondamentali alla base della reputazione e delle attività della Società. Il Codice, aggiornato nel marzo 2022, è pubblicato sulla intranet della Banca, insieme alla normativa interna rilevante e viene notificato via mail agli interessati. Tutti i dipendenti e i collaboratori della Banca, inclusi fornitori e consulenti devono conoscere il Codice di Condotta e orientare il loro comportamento ai principi e ai valori in esso contenuti. In particolare, tutti i nuovi assunti vengono sottoposti a un test sul Codice di Condotta che diventa obbligatorio per tutta la popolazione aziendale in caso di aggiornamenti.

I dipendenti devono inoltre completare le iniziative di formazione organizzate dalla Banca sulla normativa rilevante; promuovere la diffusione di una cultura etica, rappresentando un modello positivo per i colleghi; segnalare prontamente eventuali violazioni, collaborando alle possibili indagini di approfondimento.

I responsabili delle unità organizzative devono assicurarsi che i Destinatari posti sotto la loro supervisione mantengano gli standard etici e professionali più elevati. Qualora non esercitino correttamente i propri poteri di supervisione, potrebbero essere ritenuti congiuntamente responsabili delle violazioni compiute dalle loro risorse. In caso di violazioni del Codice e della normativa interna possono essere previsti interventi sulla remunerazione variabile e provvedimenti disciplinari proporzionati a gravità, entità e rilevanza esterna dell'infrazione.

◇ **Principi di condotta in materia fiscale**

Descrivono le linee guida e i principi di condotta del Gruppo in merito all'applicazione della normativa fiscale in Italia e all'estero.

◇ **Politica di gestione del rischio di non conformità**

La Politica, aggiornata a luglio 2021, definisce il modello di gestione del rischio di non conformità alle norme vigenti.

◇ **Politica di whistleblowing**

La Politica, approvata dal Consiglio di Amministrazione e aggiornata a gennaio 2021, definisce i principi, le modalità e i presidi per la segnalazione, da parte dei dipendenti, di eventuali disfunzioni dell'assetto organizzativo o del sistema dei controlli interni, nonché ogni altra irregolarità nella gestione della Banca o violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria e finanziaria. Le segnalazioni, che possono avvenire in forma nominativa o anonima, devono essere effettuate via mail oppure via posta interna/ordinaria e dirette al Responsabile Compliance o all'Organismo di Vigilanza (se rilevanti per i profili 231/2001). La riservatezza e la protezione da ritorsioni e ripercussioni sono garantite per il segnalante, come previsto dalla normativa applicabile.

◇ **Direttiva di Gruppo sul contrasto alla corruzione**

La Direttiva di Gruppo, emanata a novembre 2019, dettaglia gli standard per identificare e prevenire i casi di corruzione, con l'obiettivo di proteggere l'integrità e la reputazione del Gruppo.

◇ **Direttiva Regali**

La Direttiva di Gruppo sui regali, aggiornata a novembre 2019, delinea le regole di condotta sulla possibilità di ricevere e offrire regali da e a terze parti, per evitare atteggiamenti che possano apparire come destinati a influenzare impropriamente il comportamento dei destinatari.

◇ **Direttiva sui rapporti con la Pubblica Amministrazione**

La Direttiva, aggiornata a ottobre 2019, definisce le regole di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione, per mitigare i rischi di coinvolgimento in fenomeni di reato, quali truffa o corruzione,



e per assicurare trasparenza delle relazioni.

Le Società in perimetro hanno adottato delle normative interne di contrasto alla corruzione, recependo i principi e gli standard definiti nei documenti sopra citati, ove applicabili, e declinandoli sulla base della propria operatività. Mediobanca e le Società del Gruppo assicurano adeguata formazione, in modalità e-learning o in aula, sul contrasto alla corruzione (D.lgs. 231/2001 per le società italiane) ai propri dipendenti e vertici aziendali, prevedendo iniziative all'ingresso delle nuove risorse e/o periodiche, generalmente su un orizzonte pluriennale, in occasione di aggiornamenti alla normativa di riferimento o all'assetto organizzativo. La Funzione Compliance e la Direzione HR possono concordare eventuali ulteriori iniziative di approfondimento sul tema.

I partner commerciali e i fornitori significativi sono vincolati contrattualmente al rispetto del Codice Etico di Gruppo e della normativa connessa.

Nel periodo di rendicontazione la formazione sul contrasto alla corruzione, intesa come aggiornamento per i colleghi che erano già stati precedentemente formati e/o come formazione di base ai nuovi ingressi, è stata erogata nel Gruppo per un totale di 1.949 ore. I dipendenti che hanno partecipato alle attività formative in materia sono stati 3.663, pari al 73% della popolazione aziendale¹¹. Le politiche e procedure sull'anticorruzione sono state comunicate a tutti i Consiglieri e alla totalità dei dipendenti.

Dipendenti del Gruppo che hanno ricevuto comunicazione in merito alle politiche e procedure sull'anticorruzione

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
Top management	23	100%	22	96%	11	100%
Dirigenti	429	97%	376	92%	395	93%
Quadri	2.144	98%	1.856	89%	1.808	90%
Impiegati	2.343	99%	2.315	96%	2.387	97%
TOTALE	4.939	98%	4.569	93%	4.601	94%

AREA GEOGRAFICA	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
Italia	4.470	100%	4.281	97%	4.369	100%
Francia	55	100%	50	100%	49	100%
Spagna	30	100%	29	100%	24	100%
Gran Bretagna	68	54%	73	63%	89	62%
Resto del mondo	316	98%	136	43%	67	20%
TOTALE	4.939	98%	4.569	93%	4.601	94%

11. L'orizzonte temporale tipicamente pluriennale della formazione (generalmente legata a variazioni normative o modifiche rilevanti dell'assetto organizzativo) comporta che le iniziative formative possano non essere destinate in ciascun esercizio all'intera popolazione aziendale.



Mediobanca e le Società del Gruppo partecipano agli incontri e alle iniziative delle rispettive associazioni di categoria, inclusi quelli nell'ambito del contrasto alla corruzione.

Infine, Mediobanca ha adottato, tra l'altro:

- ◇ **Politica sulla gestione dei conflitti di interesse** per individuare e prevenire o gestire situazioni in cui la Banca potrebbe, nello svolgimento della propria attività, danneggiare gli interessi di un cliente a favore di un interesse proprio o di un altro cliente. Vengono rilevati anche i conflitti di tipo personale dei dipendenti, che pertanto devono prontamente segnalare tali situazioni per l'eventuale adozione di presidi specifici.
- ◇ **Direttiva sugli interessi personali esterni** che impone ai dipendenti di ottenere un'autorizzazione dall'Alta Direzione prima di acquisire interessi personali di tipo economico o incarichi in società esterne al Gruppo.

Le società in perimetro attive nell'ambito della prestazione di servizi bancari e di investimento hanno adottato normative interne sui conflitti di interesse che includono misure per la gestione dei conflitti di tipo personale.

4.2 Rischi rilevanti in ambito corruzione

[GRI 102-15], [GRI 205-1], [GRI 205-3]

A completamento della normativa interna adottata per prevenire la corruzione e rispettare la normativa esterna rilevante, le società del Gruppo attive nel settore bancario e finanziario conducono annualmente un'attività di valutazione dei rischi di non conformità alle norme, che includono anche quelle poste a contrasto della corruzione attiva e passiva e quelle che disciplinano la responsabilità degli enti per reati (D.lgs. 231/2001).

Questa attività di valutazione dei rischi considera: il rischio potenziale della violazione (tenendo conto della sua probabilità di accadimento in assenza di presidi, della gravità delle sanzioni associate e dell'eventuale impatto reputazionale), i presidi di mitigazione esistenti e il grado di conformità dei comportamenti riscontrato. In seguito al processo di valutazione è possibile identificare il rischio di non conformità residuo e, sulla base di questo, attivare eventuali controlli o presidi di mitigazione. Le valutazioni svolte non hanno identificato rischi residui significativi in ambito corruzione e D.lgs. 231/2001, tenuto conto dei presidi adottati (come indicato nel paragrafo precedente) e delle verifiche condotte.

La Funzione Audit di Gruppo svolge sulle diverse società controllate interventi revisionali che prevedono anche controlli sul rischio di corruzione, tra cui: corretta applicazione delle procedure contabili e dei trasferimenti di fondi ai fornitori, trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, rispetto dei poteri di rappresentanza/deleghe operative dei dipendenti e della regolamentazione interna sui rimborsi spese. Inoltre, nell'ambito delle attività di audit vengono svolti controlli che indirettamente hanno impatti anche sul rischio corruzione (ad esempio, quelli connessi alle operazioni sui mercati finanziari e alla natura delle controparti). Le verifiche condotte dalle funzioni di controllo non hanno fatto emergere episodi di corruzione.



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Etica e integrità nel business	Assenza e/o inefficacia di adeguati sistemi di segnalazione rispetto ad eventuali violazioni delle politiche e/o pratiche del Gruppo (es. whistleblowing)	Politica di Gruppo su whistleblowing Implementazione di un Sistema di segnalazione delle violazioni delle norme Monitoraggio delle segnalazioni da parte dei presidi di compliance Reporting verso gli Organi Sociali delle segnalazioni ricevute
Etica e integrità nel business	Conflitti di interesse: non conformità alle disposizioni di leggi regolamentari e a norme di auto regolamentazione in ambito di conflitto di interesse	Politica di Gruppo sulla gestione dei conflitti di interesse che definisce ruoli e responsabilità per la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse Adozione di presidi per la gestione dei conflitti di interesse legati all'attività di business, inclusi quelli di natura personale Controlli, sullo svolgimento delle attività più esposte al rischio di conflitto di interessi Attività annuale di valutazione dei rischi di non conformità
Etica e integrità nel business	Inadeguate e/o insufficienti iniziative di formazione e sensibilizzazione del personale del Gruppo in materia di anticorruzione e, in generale, di compliance, con possibili impatti negativi in termini di violazioni di normative, principi etici e codici di autoregolamentazione	Collaborazione tra i presidi locali di compliance e Group HR nella definizione di un adeguato piano di formazione e verifica della sua fruizione Periodiche attività di formazione su D.Lgs. 231/anticorruzione a tutti i livelli aziendali Relazioni periodiche dei presidi di Compliance locali verso la Capogruppo su eventuali criticità in ambito formazione. Reporting all'OdV sull'attività formativa ex D.Lgs. 231/2001 eseguita
Etica e integrità nel business	Frodi interne/ misconduct da parte dei dipendenti del Gruppo.	Modello Organizzativo 231, Codice Etico, Codice di Condotta e Codice Disciplinare Aziendale Funzioni di Controllo di secondo e terzo livello e Risorse Umane nell'ambito dei processi di segnalazione interna Politiche e procedure in ambito gestione delle frodi interne per la prevenzione e gestione di eventuali illeciti Periodiche attività di formazione dei dipendenti su D.Lgs. 231/anticorruzione e test su Codice di Condotta Monitoraggio dell'operatività e periodiche attività di verifica e di audit Nell'ambito dei rischi operativi valutazione periodica dei rischi di frode interna



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Etica e integrità nel business	Non conformità alle norme in materia di corruzione, riciclaggio e finanziamento al terrorismo	Modello organizzativo che coinvolge i vertici aziendali e il presidio locale di compliance per il contrasto della corruzione, del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, ove applicabile
		Adozione da parte di tutte le società del Gruppo di normativa interna in materia di contrasto alla corruzione, riciclaggio e finanziamento al terrorismo
		Formazione periodica in ambito anticorruzione e antiriciclaggio a tutti i livelli aziendali
		Controlli sullo svolgimento delle attività più significative in ambito corruzione/ antiriciclaggio
Etica e integrità nel business	Rischi di errata interpretazione della normativa fiscale con possibili impatti negativi in termini economici (es. sanzioni amministrative e contenziosi) e reputazionali	Assessment annuali sui rischi non conformità alle norme, che includono anche quelle poste a contrasto della corruzione attiva e passiva, all'antiriciclaggio e al finanziamento al terrorismo
		Unità Tax di Gruppo che garantisce una completa e corretta gestione delle tematiche fiscali e funge da presidio continuo dell'intercettazione della normativa di riferimento
		Presenza di una strategia fiscale di Gruppo
		Attività di formazione con l'obiettivo di aumentare l'attenzione e il controllo sul rischio fiscale connesso al business
		Stretta collaborazione con le autorità competenti nel fornire le informazioni necessarie per il controllo del corretto adempimento degli obblighi fiscali
Etica e integrità nel business	Rischi di errata interpretazione della normativa fiscale con possibili impatti negativi in termini economici (es. sanzioni amministrative e contenziosi) e reputazionali	Rispetto delle disposizioni atte a garantire idonei prezzi di trasferimento per le operazioni infragruppo con la finalità di allocare i redditi generati nei Paesi in cui il Gruppo opera
		Implementazione del Tax Control Framework (D. Lgs. 128/2015), nella prospettiva di adesione al regime di adempimento collaborativo (in corso)



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Etica e integrità nel business	Violazione dei principi di correttezza, onestà e trasparenza nei rapporti con i Regulators con cui si interfaccia il Gruppo (es. autorità bancarie nazionali, Banca Centrale Europea, Consob, IVASS, AGCOM etc.)	Adozione di adeguati presidi per garantire correttezza, onestà e trasparenza nei rapporti con le Autorità
		Adozione di Modello 231/01, Codice di Condotta e Direttiva sui rapporti con la Pubblica Amministrazione
		Funzioni dedicate alla relazione con le Autorità (Corporate Affairs e Supervisory Relations and Risk Governance)
		Verifiche periodiche ex ante ed ex post sulle informazioni trasmesse alle Autorità
		Relazioni periodiche delle funzioni di controllo in merito all'attività e alle relazioni con le Autorità

4.3 Approccio alla fiscalità e compliance fiscale

[GRI 103-1], [GRI 103-2], [GRI 103-3], [GRI 207-1], [GRI 207-2], [GRI 207-3], [GRI 207-4]

La corretta adozione delle normative fiscali applicabili è essenziale per il Gruppo Mediobanca e per tutti i suoi stakeholders.

Il documento di strategia fiscale del Gruppo, denominato *Principi di Condotta in materia fiscale*, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mediobanca ed è sottoposto a revisione periodica con la collaborazione dell'unità organizzativa Tax di Gruppo.

Il documento descrive le linee guida e i principi di condotta del Gruppo in merito all'applicazione della normativa fiscale in Italia e all'estero, nella consapevolezza, da un lato dell'importanza che il contributo al gettito fiscale delle giurisdizioni in cui opera rappresenta per il benessere collettivo a livello locale e globale, dall'altro che la corretta adozione delle normative fiscali applicabili è essenziale per il Gruppo Mediobanca e per tutti i suoi stakeholder.

Il Gruppo Mediobanca mantiene una condotta corretta, trasparente e responsabile, adottando comportamenti orientati al rispetto di tutte le normative, regolamenti e prassi di natura fiscale, domestiche e internazionali, sia nell'attività in conto proprio che in quella per conto della clientela.

Il management assume le proprie decisioni valutando adeguatamente i potenziali impatti di natura fiscale e coinvolgendo le funzioni interne preposte, in particolare l'Unità Tax di Gruppo, al fine di garantire una completa e corretta gestione delle tematiche fiscali.

La strategia fiscale si ispira ai principi espressi nel Codice di Condotta e nel Codice Etico, parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.lgs 231/2001, nel quale sono sanciti gli



standard di comportamento cui tutti i dipendenti del Gruppo devono attenersi. Il sistema normativo e procedurale è conforme ai requisiti di tax compliance previsti dalla Banca d'Italia e si attiene ai principi di comportamento ispirati ai più alti livelli di vigilanza in materia raccomandati dall'OCSE.

A tale proposito, il Gruppo collabora con le autorità competenti nel fornire le informazioni necessarie per il controllo del corretto adempimento degli obblighi fiscali e rispetta le disposizioni atte a garantire idonei prezzi di trasferimento per le operazioni infragruppo con la finalità di allocare, in modo conforme alle leggi, i redditi generati nei Paesi in cui il Gruppo opera.

A livello operativo, l'insieme dei presidi e delle procedure, con attribuzione di ruoli e responsabilità, deve garantire la correttezza dei dati inseriti nelle dichiarazioni fiscali, dei versamenti di imposta e delle comunicazioni alle amministrazioni finanziarie. La responsabilità di applicare tali principi alle decisioni in materia fiscale e alle connesse attività amministrative è in capo agli Amministratori Delegati e ai Direttori Amministrativi (o figure equivalenti) delle singole società del Gruppo.

Infine, il Gruppo Mediobanca sensibilizza costantemente i propri dipendenti in relazione a una corretta compliance fiscale. A tal fine, organizza corsi di formazione con l'obiettivo di aumentare l'attenzione e il controllo sul rischio fiscale connesso al business. Eventuali irregolarità fiscali imputabili a errori o negligenze concorrono alla valutazione annuale delle prestazioni dei soggetti responsabili. Il Consiglio di Amministrazione viene tempestivamente informato in merito alle questioni fiscali più importanti e complesse e all'insorgere di eventuali contenziosi.

Ai fini della mitigazione del rischio fiscale è in corso, inoltre, l'implementazione del *Tax Control Framework* (D. Lgs. 128/2015), nella prospettiva di adesione al regime di adempimento collaborativo.

GIURISDIZIONE	DIPENDENTI (N°)	RICAVI DA VENDITE A TERZE PARTI (EUR'000)	RICAVI DA OPERAZIONI INFRAGRUPPO (EUR'000)	UTILE / PERDITA ANTE IMPOSTE (EUR'000)	ATTIVITÀ MATERIALI DIVERSE DA DISPONIBILITÀ LIQUIDE E MEZZI EQUIVALENTI (EUR'000)	IMPOSTE SUL REDDITO DELLE SOCIETÀ VERSATE SULLA BASE DEL CRITERIO DI CASSA (EUR'000)	IMPOSTE SUL REDDITO DELLE SOCIETÀ MATURATE SUGLI UTILI/ PERDITE (EUR'000)
Italia	4.414	3.051.031,7	499.841,0	1.177.919,4	174.559,0	96.114,9	(194.738,0)
Lussemburgo	30	62.820,4	64.870,0	47.322,6	3.267,0	16.292,5	(11.437,9)
Monaco	247	115.363,0	16.761,0	37.087,0	62.301,0	5.958,6	(6.638,0)
Svizzera	29	12.154,0	437,6	(1.568,9)	869,8	239,9	(25,8)
Francia	50	50.636,7	10.221,3	25.960,5	2.424,8	7.067,1	(6.965,0)
Spagna	29	4.369,5	13.574,9	4.415,1	1.395,5	308,7	-
Germania¹²	-	901,3	-	159,3	-	-	-
Gran Bretagna	115	28.819,9	43.862,6	29.714,4	3.680,8	10.098,5	94,8
USA	7	993,0	1.430,4	9,2	-	28,7	20,1
TOTALE	4.921	3.327.089,4	650.998,7	1.321.018,6	248.497,8	136.108,8	(219.689,8)

12. Nel FY 2020-2021 è stata chiusa la filiale di Francoforte.

Persone e Diritti Umani



MEDIOBANCA



5. Persone e Diritti Umani

5.1 Politiche e rischi rilevanti

[GRI 103-1], [GRI 103-2], [GRI 103-3], [GRI 102-15]

In uno scenario competitivo in cui i modelli di business e di consumo sono in continua e profonda trasformazione, il Gruppo Mediobanca è consapevole che il cambiamento, requisito necessario per affrontare le sfide del mercato, non possa prescindere dalla valorizzazione delle persone, dallo sviluppo della loro professionalità e da un adeguato programma di retention dei talenti.

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile per la competitività del Gruppo che ritiene prioritaria la tutela della loro salute e sicurezza, sia fisica che mentale. Il rapporto di fiducia, che è alla base del rapporto di lavoro, è regolato da un sistema di politiche e procedure interne, formalizzate e approvate dagli organi sociali o uffici interni competenti.

Il Gruppo si è dotato di una *Politica di Gestione delle risorse umane*, aggiornata a luglio 2022, che assicura che il personale sia provvisto delle competenze e delle professionalità necessarie per l'esercizio delle responsabilità a esso attribuite. Inoltre, descrive i ruoli e le responsabilità di tutti gli organi che entrano nel processo di gestione del personale: dal Consiglio d'Amministrazione all'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale alla funzione Group HR, in linea con le altre politiche e codici che hanno impatto sulla gestione del personale.

La Politica di Gestione delle risorse umane si fonda su una serie di principi generali imprescindibili:

- ◆ **Sostenibilità:** le *Politiche di gestione delle Risorse Umane* del Gruppo 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.
- ◆ **Diritti Umani:** il Gruppo ritiene che il rispetto dei Diritti Umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità e che il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore siano fondamentali.
- ◆ **Etica e integrità:** il Gruppo promuove una cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente e responsabilità e si assicura che il personale tenga una condotta fortemente orientata all'etica e all'integrità.
- ◆ **Dignità e libertà:** il Gruppo si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale e rifiuta qualsiasi tipo di molestia.
- ◆ **Meritocrazia:** il Gruppo valorizza il proprio personale su base meritocratica e ne sviluppa le capacità professionali anche tramite una formazione adeguata.
- ◆ **Diligenza:** il rapporto di fiducia, fondamento del rapporto di lavoro, è legato al dovere di diligenza e al rispetto, nella forma e nella sostanza, di tutta la regolamentazione interna.



- ◆ **Parità e inclusione:** il Gruppo considera la diversità di genere e di pensiero un elemento da valorizzare, garantisce che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione/esclusione e si impegna a garantire l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali. Attenzione viene data alle persone diversamente abili, alla valorizzazione di coloro con elevata età professionale e a quanti hanno nazionalità, culture, tradizioni religiose differenti. A ciascuno viene garantito un ambiente di lavoro positivo e il rispetto dei diritti.
- ◆ **Salute e sicurezza:** il Gruppo garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e tutela il benessere psico-fisico adottando specifici programmi di prevenzione e protezione.
- ◆ **Riservatezza:** ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività del Gruppo Mediobanca e le informazioni relative alla clientela.
- ◆ **Privacy:** tutti i dati personali che riguardano i collaboratori sono trattati nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza.

Group HR ha l'obiettivo di gestire, sviluppare e monitorare il capitale umano e la sua evoluzione nel Gruppo, garantendo la qualità e l'adeguatezza del patrimonio professionale.

Assicura, inoltre, il corretto svolgimento delle attività di selezione, formazione, valutazione e sviluppo delle risorse umane, con particolare cura per le attività amministrative connesse al rapporto di lavoro e, nell'esercizio delle sue attività, ha l'obiettivo di accrescere il senso di appartenenza al Gruppo e la valorizzazione del talento.

Per il Gruppo Mediobanca lo sviluppo professionale è alla base della propria crescita e di quella delle sue persone; per tale motivo assicura: formazione adeguata, esperienza pratica, mobilità su diverse posizioni, valutazione delle prestazioni, processo di avanzamento di carriera e promozione su base meritocratica, nel rispetto delle pari opportunità e dei bisogni di ciascuno e in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative.

PIATTAFORMA SKILLATO¹³

L'esperienza della pandemia ha accelerato le modalità di apprendimento da remoto, sempre disponibili, che si sono affiancate a quelle più tradizionali in presenza.

Con l'obiettivo di ampliare la partecipazione dei colleghi, Group HR ha avviato un cantiere progettuale per l'adozione di una piattaforma tecnologica di formazione, coinvolgimento e apprendimento continuo.

Il progetto, lanciato a inizio esercizio, e implementato a partire da giugno 2022, si prefigge i seguenti obiettivi:

- ◆ Gestione di tutti i processi formativi – d'aula e digitali – in uno stesso ambiente integrato.
- ◆ Miglioramento dell'esperienza formativa in termini di usabilità e interattività.
- ◆ Semplificazione ed efficientamento delle operazioni di analisi dei dati.
- ◆ Accesso allargato a contenuti didattici residenti su siti/portali esterni.
- ◆ Riorganizzazione delle piattaforme formative on line già esistenti.
- ◆ Integrazione di attività di gamification a supporto della comunicazione interna o di altri processi HR (es. onboarding).

La nuova piattaforma offrirà un'esperienza più semplice e immediata, consentendo agli utenti di accedere in ogni momento a: corsi obbligatori e linguistici, percorsi manageriali, webinar ed eventi online, disponibili sia su desktop che su dispositivi mobili.

13. Il marchio citato è di proprietà esclusiva del titolare.



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Assenti o inadeguate politiche di talent attraction, difficoltà di reperimento di risorse chiave, competenze e know-how specialistico, con possibili impatti negativi sulla produttività, sulla continuità dei processi e delle attività progettuali in essere e pianificate	Unità Organizzativa dedicata alla selezione, gestione e formazione del personale all'interno di Group HR Politica per la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei Key Function Holders del Gruppo <i>Politica di gestione delle risorse umane</i> Costante aggiornamento della mappa delle competenze per specifiche posizioni chiave Sviluppo di partnership con le università per l'individuazione dei talenti e programmi di recruitment dedicati Strategie e campagne di employer branding per la promozione del brand Mediobanca Presenza di sistemi di welfare aziendali Analisi di Benchmark di mercato sui pacchetti retributivi Utilizzo di nuovi canali (es. podcast, Telegram etc.) per favorire la comunicazione con i dipendenti, soprattutto i millennials
Diversità e inclusione	Scarso livello di efficacia dei programmi focalizzati sui temi di Diversity & Inclusion e pari opportunità, nonché mancata/inadeguata applicazione del principio di imparzialità, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione all'interno del Gruppo, con possibile demotivazione di una quota del personale	Comitato endoconsiliare di CSR di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità e funzione Group Sustainability Comitato manageriale Diversity, Equity & Inclusion Unità Organizzativa di Internal Communication, Employee Engagement e D&I e nomina di un Group Diversity & Inclusion Manager, all'interno di Group HR <i>Politica di gestione delle risorse umane</i> Politica di Sostenibilità del Gruppo che presenta un pillar specifico in ambito D&I Specifiche iniziative, anche formative, finalizzate a promuovere diversità, equità ed inclusione, in particolare progetto ToDEI Monitoraggio delle uscite delle risorse femminili per verificarne le motivazioni (i.e. work-life balance) Realizzazione di un'analisi di clima rivolta al personale con focus su tematiche di D&I Supporto alla genitorialità mediante l'erogazione di servizi sanitari e di corsi di formazione Presenza di sistemi di Welfare aziendali Partecipazione a Valore D, Carta ABI e Global Compact Network Italia



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Formazione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano	Inadeguate e/o insufficienti iniziative di formazione e sensibilizzazione del personale del Gruppo (es. ESG, finanza sostenibile e compliance) con possibili impatti negativi su sviluppo del capitale umano, motivazione dei dipendenti, senso di appartenenza al Gruppo e raggiungimento degli obiettivi predefiniti	Unità Organizzativa dedicata alla formazione e allo sviluppo del personale all'interno di Group HR Politiche dedicate alle attività di formazione Predisposizione e monitoraggio di piani di sviluppo e formazione del personale Gap analysis finalizzata a mappare le aree di miglioramento in termini di competenze da colmare con iniziative di formazione Monitoraggio della soddisfazione del personale in merito alle attività formative attraverso le climate survey aziendali Definizione di un sistema di tracciabilità delle competenze e delle performance Implementazione di una piattaforma IT, per la gestione e il monitoraggio delle iniziative formative a livello di Gruppo
Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Insoddisfazione e flessione nel livello di engagement dei dipendenti, nonché della percezione del senso di appartenenza al Gruppo, anche a causa di inadeguate politiche di retention e valorizzazione del capitale umano (es. percorsi di crescita strutturati, politiche retributive, formazione, soluzioni concrete di work-life balance, politiche di welfare etc.), con possibili impatti negativi sul raggiungimento degli obiettivi e, in generale, sulle performance del Gruppo	Unità Organizzativa di Internal Communication, Employee Engagement e D&I dedicata alla gestione e allo sviluppo del personale all'interno di Group HR <i>Politica di gestione delle risorse umane</i> Analisi di clima rivolta ai dipendenti per verificarne il grado di soddisfazione e utilizzo di survey online Predisposizione e costante monitoraggio di sistemi di performance evaluation Analisi di benchmark di mercato sui pacchetti retributivi Predisposizione e costante monitoraggio di piani di sviluppo e formazione del personale Opportunità di job rotation / mobilità interna anche temporanea in altre unità organizzativa in Italia e all'estero Presenza di sistemi di welfare aziendali
Diversità e inclusione Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Incremento del gender pay-gap con possibile disincentivazione e/o perdita del personale femminile	Comitato Remunerazione Politiche di remunerazione allineate al più recente quadro normativo italiano ed europeo Monitoraggio Equity Pay Gap Unità Organizzativa di Internal Communication, Employee Engagement e Diversity & Inclusion e nomina di un <i>Group Diversity and Inclusion Manager</i>, all'interno di Group HR



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Diversità e inclusione Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Incremento del gender pay gap con possibile disincentivazione e/o perdita del personale femminile	Politica in materia di gestione delle risorse umane, Politica di remunerazione di Gruppo e Politica di Sostenibilità del Gruppo, che presenta un pillar specifico in ambito D&I Definizione di specifiche metriche per il monitoraggio del GPG (Gender Pay Gap) Presenza di un Sistema di Performance Evaluation
Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Inadeguate relazioni sindacali (es. inadempimento degli accordi sindacali, inadempimento delle normative di 1° livello in tema di esercizio dei diritti sindacali, mancata o errata applicazione della normativa sul lavoro etc.), con possibili tensioni, malcontenti e/o scioperi e impatti negativi in termini economici e reputazionali	Presidio della tematica, a livello di singola società, mediante Team HR specifici CCNL di settore che definisce il periodo minimo di confronto con le Organizzazioni Sindacali per la realizzazione di cambiamenti organizzativi rilevanti Accordi sindacali sul fronte di work-life balance (Compass, CheBanca!) Incontri regolari con le rappresentanze sindacali

Si precisa che i rischi rilevati dal Gruppo con riferimento alla salute e sicurezza sono opportunamente trattati nello specifico paragrafo (5.9. *Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti*).

5.2 Persone del Gruppo Mediobanca: creazione e tutela dell'occupazione

[GRI 102-7], [GRI 102-8], [GRI 401-1], [GRI 405-1]

Al 30 giugno scorso, il Gruppo Mediobanca è composto da 5.016 dipendenti, in lieve aumento rispetto all'anno precedente, di cui il 42% di genere femminile.

L'Italia rappresenta il Paese dove si concentra la maggior parte del personale (89%), a conferma del forte radicamento territoriale. La categoria professionale che registra il maggior numero di dipendenti è quella degli impiegati (47%).



Dipendenti per area geografica e tipologia di contratto (a tempo indeterminato e a tempo determinato)

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	INDETERM.	DETERM.	INDETERM.	DETERM.	INDETERM.	DETERM.
Italia	4.378	105	4.331	83	4.271	98
Francia	53	2	49	1	49	0
Spagna	30	0	29	0	24	0
Germania	-	-	-	-	3	0
Gran Bretagna	125	0	115	0	143	0
Resto del mondo	309	14	301	12	317	15
TOTALE	4.895	121	4.825	96	4.807	113

Dipendenti per categoria professionale e genere

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	18	5	23	18	5	23	10	1	11
Dirigenti	372	71	443	348	62	410	358	66	424
Quadri	1.464	717	2.181	1.398	679	2.077	1.360	656	2.016
Impiegati	1.057	1.312	2.369	1.097	1.314	2.411	1.134	1.335	2.469
TOTALE	2.911	2.105	5.016	2.861	2.060	4.921	2.862	2.058	4.920

Dipendenti per categoria professionale ed età

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	<30	30 – 50	>50	<30	30 – 50	>50	<30	30 – 50	>50
Top management	-	30,4%	69,6%	-	26,1%	73,9%	-	36,4%	63,6%
Dirigenti	-	59,1%	40,9%	-	55,4%	44,6%	-	62,3%	37,7%
Quadri	6,8%	70,3%	22,9%	6,1%	69,3%	24,6%	6,3%	69,5%	24,2%
Impiegati	14,1%	74,2%	11,7%	12,9%	75,4%	11,7%	13,7%	75,4%	10,9%



Le donne rappresentano il 40% dei dipendenti full-time (1.943) e il 96% dei dipendenti part-time (162).

La maggioranza dei dipendenti (71%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni; l'età media è di circa 43 anni. Relativamente all'anzianità aziendale, la maggiore concentrazione si registra nella fascia "11-20" anni (39% della popolazione del Gruppo), un dato che rappresenta il buon grado di fidelizzazione del personale.

Il 98% dei contratti è a tempo indeterminato (4.895), fra questi, il 42% riguarda le donne (2.045).

A fine giugno 2022, sono presenti ulteriori 304 persone con altre forme di collaborazione (stage, co.co. pro, etc.), nell'ambito di quanto previsto dalle disposizioni di legge e in relazione alle esigenze di business.

Si segnalano, inoltre, i 468 consulenti finanziari della rete di CheBanca!.

Nel corso dell'anno di rendicontazione gli ingressi di nuove risorse hanno riguardato 486 persone, di cui il 73% in Italia. Nel corso dell'anno, le persone che hanno lasciato il Gruppo sono state in totale 385¹⁴. L'incremento del numero dei dipendenti che hanno lasciato il Gruppo è riconducibile alla mobilità del mercato che ha offerto maggiori occasioni di lavoro. Inoltre, i dati evidenziano una crescita dell'organico in Italia e nel Principato di Monaco a seguito del potenziamento delle attività di Wealth Management. Infine, l'aumento delle persone nel Regno Unito è dovuto all'acquisizione della società Bybrook Capital da parte di Cairn Capital.

DIPENDENTI ASSUNTI E DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO IL GRUPPO PER GENERE E PER ETÀ	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO
TOTALE	486	385	401	282	416	292
Uomini	303	249	238	174	275	197
Donne	183	136	163	108	141	99
< 30	234	69	147	58	179	66
30-50	226	255	215	167	210	175
> 50	26	61	39	57	27	55

14. Nel numero delle assunzioni e cessazioni sono inclusi anche 17 passaggi fra le diverse società all'interno del Gruppo.



DIPENDENTI ASSUNTI E DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO IL GRUPPO PER AREA GEOGRAFICA	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO
TOTALE	486	385	401	282	416	296
Italia	354	280	335	187	325	211
Francia	19	14	16	16	10	7
Spagna	4	3	8	3	4	-
Germania	-	-	-	-	-	4
Gran Bretagna	44	33	5	24	27	42
Resto del mondo	65	55	37	52	50	32

TASSO DI ASSUNZIONE E CESSAZIONE PER GENERE ED ETÀ	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	TASSO DI ASSUNZIONE ¹⁵	TASSO DI CESSAZIONE ¹⁶	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE
TOTALE	10%	8%	8%	6%	8%	6%
Uomini	10%	9%	8%	6%	10%	7%
Donne	9%	6%	8%	5%	7%	5%
< 30	48%	14%	34%	13%	39%	14%
30-50	6%	7%	6%	5%	6%	5%
> 50	3%	6%	4%	6%	3%	6%

TASSO DI ASSUNZIONE E CESSAZIONE PER AREA GEOGRAFICA	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE
TOTALE	10%	8%	8%	6%	8%	6%
Italia	8%	6%	8%	4%	7%	5%
Francia	35%	25%	32%	32%	20%	14%
Spagna	13%	10%	28%	10%	17%	-
Germania¹⁷	-	-	-	-	-	133%
Gran Bretagna	35%	26%	4%	21%	19%	29%
Resto del mondo	20%	17%	12%	17%	15%	10%

15. Rapporto tra i dipendenti assunti e il numero totale dei dipendenti al 30/06/2022.

16. Rapporto tra i dipendenti che hanno lasciato il Gruppo e il numero totale dei dipendenti al 30/06/2022.

17. Il tasso di assunzione nullo è dovuto alla decisione di chiudere la filiale di Francoforte.



Il turnover in entrata totale è stato del 10%. Il turnover in uscita totale è stato dell'8%, di cui il 7,37% si è verificato su base volontaria¹⁸.

Nell'anno di rendicontazione, si sono registrati tassi di assunzione e cessazione in linea con il precedente esercizio.

Il 19,7%¹⁹ delle posizioni vacanti aperte nel corso dell'esercizio sono state coperte da candidati interni (internal move).

5.3 Diversità, inclusione e pari opportunità

[GRI 401-3], [GRI 403-6], [GRI 405-1], [GRI 405-2]

Come richiamato nella *Politica sulla Sostenibilità*, il Gruppo Mediobanca considera la diversità di genere e di pensiero un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. Il Gruppo crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, non tollerando forme di discriminazione. Favorisce un ambiente lavorativo nel quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

La *Politica di Gestione delle Risorse Umane* prevede specifici impegni volti ad assicurare pari opportunità ed equità di genere nei processi HR con particolare focus sui processi di selezione, gestione, valutazione e avanzamento di carriera

Persegue l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali, in particolare nelle posizioni dirigenziali e apicali che più risentono del gender gap. Ogni annuncio relativo a processi di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola Società (passaggio fra unità organizzative) o nel Gruppo (passaggi infragruppo).

Al fine di raggiungere gli obiettivi fissati in tema di equilibrio di genere, le procedure di selezione prevedono che Group HR, tenuto conto dell'effettiva disponibilità sul mercato, garantisca che, nella fase di raccolta e screening dei curricula, almeno il 50% delle candidature appartenga al genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali.

La *Politica di remunerazione* riflette 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.

Con l'obiettivo di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di valutarne l'efficacia e di monitorare l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione, il Gruppo si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tiene conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli.

L'analisi del **Gender Pay Gap (GPG)** viene effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa di settore vigente e dalle disposizioni di Banca d'Italia. Inoltre, viene utilizzata, prevalentemente a fini comparativi internazionali, anche la metodologia di analisi dei dati prevista dalle *Guidelines EBA*. Tuttavia, pur essendo un indicatore rilevante, il Gender Pay Gap non tiene conto dell'effettivo ruolo ricoperto, ragione per cui il Gruppo Mediobanca effettua anche l'analisi dell'**Equal Pay Gap (EPG)** che

18. Nelle altre uscite sono incluse: risoluzioni consensuali, scadenze dei contratti a termine e prepensionamenti.

19. Rapporto tra spostamenti interni e posizioni aperte che sono state calcolate sommando il totale di spostamenti interni e assunzioni nell'anno.



compara l'Equal Pay for Equal Work valutando sia l'equità in termini di remunerazione tra uomini e donne che svolgono un lavoro simile e di pari importanza, sia l'effettivo divario retributivo sulla base della numerosità dei ruoli ricoperti. La metodologia di misurazione valorizza quindi il divario salariale di ciascun cluster (Job Class) pesato per l'incidenza del numero di persone di tale cluster sulla popolazione complessiva del Gruppo.

Per la pesatura organizzativa di tutti i ruoli aziendali, il Gruppo Mediobanca adotta il *Global Grading System*, con la metodologia internazionale *Willis Towers Watson*. Tale strumento, oltre a venire incontro alle richieste di monitoraggio da parte delle autorità regolamentari, consente di verificare eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore per individuare i più opportuni correttivi da implementare per garantire il pieno rispetto delle politiche retributive. Il grade, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo:

- ◆ l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione secondo le rispettive divisioni organizzative di appartenenza e le aree di business presidiate;
- ◆ la competitività esterna tramite il confronto con il mercato nell'attività di benchmarking.

Per specifiche unità di business (CIB e Private Banking), inoltre, l'assegnazione di job title allineati alle prassi di mercato internazionali permette la definizione di ruoli e responsabilità, l'applicazione di griglie retributive predefinite per la remunerazione fissa e un confronto puntuale con i trend di mercato anche per la componente variabile.

L'ultima analisi effettuata, che ha incluso tutte le divisioni del Gruppo, ha evidenziato quanto segue:

- ◆ gli scostamenti di genere sono dovuti principalmente alla natura dei ruoli con una retribuzione variabile più elevata;
- ◆ nel segmento degli impiegati, che ha il maggior numero di dipendenti, si rileva il miglior bilanciamento tra uomini e donne;
- ◆ il divario salariale è più rilevante nelle divisioni Corporate & Investment Banking e Wealth Private, caratterizzate da una maggiore presenza maschile nei ruoli senior con remunerazioni più elevate in termini assoluti (GPG circa 43% sulla remunerazione fissa e 50% sulla remunerazione totale media); nelle divisioni Consumer, Holding Function e Wealth Première, il divario medio complessivo, pur presente, risulta inferiore (circa 20% sulla remunerazione fissa e 24% sulla remunerazione totale media);
- ◆ la misura di Equal Pay Gap (Equal Pay for Equal Work) che analizza il divario salariale per ciascuna job class professionale, pesata per l'incidenza del numero di persone di tale cluster sulla popolazione complessiva del Gruppo, si attesta invece su valori molto inferiori rispetto al Gender Pay Gap complessivo. A livello di Gruppo il Gap si attesta infatti al 6% della remunerazione fissa e al 7,8% della remunerazione totale (dati medi), con Corporate & Investment Banking e Wealth Private rispettivamente a 9% e 12% e Consumer, Holding Function e Wealth Première al 2% e 2,8% nel loro complesso.
- ◆ nell'ambito delle valutazioni di benchmark, Mediobanca appare in linea con il mercato sia per presenza femminile sia per posizionamento retributivo.



Il Gap osservabile si concentra quindi nelle divisioni più specialistiche con una rappresentanza femminile minore

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e il coinvolgimento del Comitato CSR, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

Rapporto retribuzione base e remunerazione donne/uomini per categoria professionale

RAPPORTO RETRIBUZIONE BASE E REMUNERAZIONE DONNE/ UOMINI	2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	RETRIBUZIONE BASE	REMUNERAZ.	RETRIBUZIONE BASE	REMUNERAZ.	RETRIBUZIONE BASE	REMUNERAZ.
Top management²⁰	44%	39%	44%	45%	-	-
Dirigenti	75%	67%	76%	70%	79%	76%
Quadri	86%	81%	88%	83%	91%	87%
Impiegati	99%	98%	100%	100%	105%	104%

Al fine di migliorare ulteriormente la performance economico-finanziaria, valorizzando ogni talento, nel corso dell'esercizio 2020-2021, il Gruppo ha sviluppato un progetto di analisi del contesto organizzativo in ottica diversity, equity e inclusion, al termine del quale sono state individuate le aree su cui intervenire:

- ◇ **Diversità di Genere:** il Gruppo intende riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni di leadership e a tal fine verranno avviati programmi formativi a supporto delle donne per consentire loro di acquisire maggiore consapevolezza del proprio talento e orientarle verso una migliore programmazione dei percorsi di crescita professionale.
- ◇ **Diversità Generazionale:** l'obiettivo è favorire una maggiore integrazione tra la popolazione aziendale di diversa seniority, al fine di valorizzare i giovani talenti nelle diverse società del Gruppo e accelerarne il percorso di crescita attraverso iniziative di sviluppo dedicate.
- ◇ **Diversità Culturale:** l'ambizione del Gruppo è favorire l'ingresso e la crescita di persone con background, competenze e mentalità diverse con l'obiettivo di promuovere l'innovazione e la crescita.

A valle di questo progetto è stato lanciato un percorso di change management denominato toDEI.

20. Si segnala che all'interno della categoria Top management sono inclusi AD e DG di Mediobanca (tutti di genere maschile) che fanno anche parte del Consiglio di Amministrazione.



toDEI

Il 31 marzo 2022 l'Amministratore Delegato ha lanciato toDEI, un percorso di cambiamento culturale finalizzato a creare un ambiente di lavoro ancora più inclusivo. Pur riconoscendo le diverse declinazioni della diversità, il Gruppo Mediobanca si è impegnato a contribuire alla riduzione del divario su quella di genere, focalizzandosi sui seguenti obiettivi:

- ◆ consolidare la rappresentanza femminile in posizioni apicali e nei ruoli manageriali;
- ◆ garantire processi di assunzione e promozione equilibrati;
- ◆ ridurre il divario salariale tra uomini e donne;
- ◆ coinvolgere tutti gli stakeholder (investitori, dipendenti e clienti) nel processo di trasformazione culturale attraverso una comunicazione strutturata e continua.

In termini quantitativi, il Gruppo ha definito i seguenti obiettivi:

	Obiettivi	KPI	Al 30/06/2022	A tendere
Bilanciamento dei generi nel lungo termine	Consolidamento della presenza femminile nel top management e nei ruoli dirigenziali	% di presenza femminile nel Key Function Holder di Mediobanca	~23%	>30% >40%
	Bilanciamento di genere nei flussi di assunzioni	% di dirigenti donne	~16%	>20% ~35%
	Processo di avanzamento e di remunerazione bilanciato ed imparziale	% di assunzioni femminili	~38%	>50% ~50%
		% di avanzamento	10,3% 12,4%	Parità Parità
Comunicazione efficace	Coinvolgimento di tutti gli stakeholder nel processo di cambiamento culturale	Punteggio indice Bloomberg GEI	73	-80 >85

Per il conseguimento dei target è stato elaborato un piano di azione dettagliato focalizzato su tre pilastri:

- ◆ **Governance:** dopo avere istituito la figura di **Group Diversity & Inclusion Manager**, è stato costituito un **Comitato manageriale Diversity, Equity & Inclusion** a riporto del *Comitato CSR endoconsiliare*, con l'obiettivo di rafforzare l'impegno di Mediobanca verso i temi della diversità e dell'inclusione.
- ◆ **People management:** è stato avviato un progetto di analisi ed eventuale revisione delle politiche e processi HR (selezione, promozione, remunerazione) al fine di allineare la prassi aziendale agli obiettivi strategici.



◆ **Cultura aziendale:** sono stati progettati diversi percorsi di apprendimento e formazione che coinvolgeranno tutta la popolazione del Gruppo.

Il percorso di cambiamento sarà facilitato dall'individuazione di una fitta e capillare rete di inclusion agent che, adeguatamente formati, forniranno le linee guida comportamentali da seguire per garantire una collaborazione basata sul riconoscimento, rispetto e ricerca costante dell'inclusione e valorizzazione delle diversità.

Infine, la collaborazione e lo scambio di idee tra gruppi di dipendenti con le medesime affinità sarà supportata da una nuova piattaforma intranet che raggiungerà i dipendenti di tutto il Gruppo.

Sul fronte degli stakeholder esterni, prosegue la partecipazione di Mediobanca a **Valore D**, la prima associazione italiana di grandi imprese creata per sostenere la diversità, il talento e la leadership femminile in azienda. Il **Manifesto Valore D**, sottoscritto da Mediobanca, rappresenta una dichiarazione di impegno programmatico e strategico per una maggiore diversità e inclusione di genere all'interno delle organizzazioni.

Nell'ambito della collaborazione con Valore D, il Gruppo ha lanciato *Inspiring your kids*, un'iniziativa di sensibilizzazione dedicata ai figli e alle figlie dei dipendenti di età compresa tra gli 11 e 14 anni con l'obiettivo di supportare i ragazzi e le ragazze nella scelta di un percorso scolastico libero da stereotipi di genere, mettendoli in contatto con diverse role model che hanno intrapreso percorsi accademici e professionali che, nella cultura dominante, risultano ancora percepiti come "fuori dal comune".

Il Gruppo ha, inoltre, aderito alla **Carta delle Donne in banca** promossa dall'**ABI** che mira a valorizzare la parità di trattamento e di opportunità tra i generi nel settore bancario, riconoscendo la diversità di genere quale risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutte le aziende.

Si segnala, infine, la partecipazione di Mediobanca alla stesura delle **Linee Guida su Diversity & Inclusion in azienda** redatto dal **Global Compact Network Italia** con **ILO – Organizzazione Internazionale del Lavoro** e **AIDP – Associazione Italiana Direzione Personale**. Le Linee Guida formulano una serie di raccomandazioni sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo e sui pregiudizi inconsci, sull'attenzione al pay gap per le fasce fragili e sulla necessità di adottare policy adeguate in tema di non discriminazione sin dalle prime fasi della selezione.

Grazie al proprio impegno per le pari opportunità, per il quarto anno consecutivo Mediobanca è stata inclusa nel **Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)**, l'iniziativa che seleziona le aziende che si sono distinte per l'approccio trasparente dimostrato nella reportistica sulle tematiche di genere e nell'adozione di un sempre maggiore approccio paritetico verso le donne.

Con riferimento al tema della disabilità, infine, il Gruppo gestisce l'inserimento di persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente, incentivando i diversi dipartimenti aziendali all'integrazione di tali risorse, la cui inclusione è assicurata dalla costante attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambiente adeguati alle loro esigenze, garantendo la partecipazione a iniziative di formazione e sociali con il necessario supporto.



Al 30 giugno 2022 i dipendenti diversamente abili all'interno del Gruppo sono 276.

Sul fronte del work-life balance, il Gruppo, nell'aprile 2022, si è dotato di una policy sullo **smart working** che prevede, per il 100% della popolazione aziendale, le cui attività operative possono essere svolte da remoto (pari al 65% del personale totale), la possibilità di svolgere una forma di lavoro flessibile da remoto per un massimo di 2 giorni alla settimana.

Inoltre, CheBanca!, Compass e MB Credit Solutions hanno siglato accordi sindacali, a integrazione di regolamenti aziendali già presenti nelle società del Gruppo, per promuovere diverse soluzioni che consentano di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti. I principali strumenti sono:

- ◆ **Part time:** concesso con percentuali numeriche maggiori rispetto al passato e dando priorità ai dipendenti in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale.
- ◆ **Banca del tempo solidale:** è stato costituito un bacino annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi, a favore dei dipendenti in gravi situazioni personali e/o familiari. La banca del tempo viene alimentata sia dall'azienda sia dai dipendenti, che possono donare volontariamente le proprie ore ai colleghi in difficoltà.
- ◆ **Flessibilità oraria:** è disponibile per la maggior parte dei dipendenti con orario di lavoro ordinario.
- ◆ **Permessi retribuiti e non:** in aggiunta a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL, sono concessi ulteriori permessi per inserimento figli ad asilo nido e/o scuola materna, per malattia dei figli, DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), manifestando grande attenzione al tema relativo all'equiparazione dei medesimi diritti, anche di conviventi more uxorio, nonché a situazioni particolari quali percorsi di adozione/affidi.
- ◆ **Volontariato:** in CheBanca! è stato previsto un bacino di ore aggiuntivo per attività di volontariato che coinvolgono il personale dipendente.
- ◆ **Allattamento:** in CheBanca! sono stati introdotti permessi specifici per le madri che fruiscono delle due ore di allattamento.
- ◆ **Formazione obbligatoria da remoto:** il personale appartenente alla Rete di CheBanca! può usufruire di due giorni di lavoro da remoto per attività di formazione obbligatoria.
- ◆ **Telelavoro:** in Compass è stato formalizzato un accordo sul telelavoro che consente ai dipendenti che si trovano in situazione di disagio familiare o personale di lavorare da remoto in maniera prevalente rispetto all'attività in sede.

È stato inoltre confermato il programma **Un Fiocco in Azienda** per aiutare i genitori ad affrontare serenamente la nascita di un figlio e per facilitarne il rientro in azienda, grazie a una serie di servizi dedicati:

- ◆ **Webinar di formazione/informazione:** per affrontare serenamente il cambiamento legato alla maternità e alla paternità, migliorare il dialogo di coppia e riconoscere segnali d'esordio di un eventuale disagio psicologico.
- ◆ **Programma Nutrimamma:** per una corretta alimentazione con l'obiettivo di ridurre l'incidenza di eventuali complicanze gravidiche legate all'eccessivo aumento di peso e/o a una scorretta alimentazione.



❖ **Card pediatrica:** un servizio per il pronto reperimento di un pediatra in casi di emergenza valido fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Nel corso del periodo di rendicontazione 144 dipendenti, appartenenti alle diverse categorie professionali, hanno usufruito del congedo parentale (il 100% degli aventi diritto). Il tasso di ritorno al lavoro dopo il congedo parentale²¹ è del 79% (80% se calcolato solo per le dipendenti donne e 67% per i dipendenti uomini), mentre il tasso di retention²² è del 76% (73% se calcolato solo per le dipendenti donne e 133% se calcolato per i dipendenti uomini).

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

DIPENDENTI CHE HANNO USFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti	1	5	6	1	2	3	-	3	3
Quadri	11	39	50	6	26	32	3	36	39
Impiegati	-	88	88	1	79	80	3	99	102
TOTALE	12	132	144	8	107	115	6	138	144

Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo il congedo parentale

DIPENDENTI CHE SONO TORNATI AL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE, PER GENERE	2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti	1	2	3	-	3	3	-	2	2
Quadri	6	26	32	3	35	38	2	31	33
Impiegati	1	78	79	3	96	99	1	101	102
TOTALE	8	106	114	6	134	140	3	134	137

21. Rapporto tra i dipendenti che hanno usufruito del congedo e i dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo parentale. La percentuale riflette il rientro al lavoro di soggetti il cui congedo è a cavallo di due anni fiscali.

22. Rapporto tra i dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro seguito al congedo parentale e i dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo nel precedente esercizio.



Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo il congedo parentale e che sono ancora dipendenti dopo 12 mesi

DIPENDENTI CHE SONO TORNATI AL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE E CHE SONO ANCORA DIPENDENTI DOPO 12 MESI, PER GENERE	2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti	1	2	3	-	3	3	-	2	2
Quadri	6	24	30	3	35	38	4	29	33
Impiegati	1	72	73	3	92	95	3	95	98
TOTALE	8	98	106	6	130	136	7	126	133

5.4 Tutela dei Diritti Umani

[GRI 102-41], [GRI 402-1], [GRI 406-1]

Il Gruppo ritiene che il rispetto dei Diritti Umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività e, in particolare, nella gestione dei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, oltre che nell'ambito delle relazioni con i propri collaboratori.

Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore, infatti, è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

Sebbene la violazione dei Diritti Umani non sia stata rilevata come rischio rilevante, il Gruppo si impegna a prevenire ogni tipo di discriminazione, dal processo di selezione alla definizione della remunerazione, dalle opportunità di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di lavoro.

Il rispetto per la diversità e la non-discriminazione è garantito in ogni fase della vita lavorativa di ciascun collaboratore.

Il Gruppo garantisce, infatti, 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.

Salvaguarda, inoltre, il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva²³, che attualmente copre il 94%²⁴ della popolazione aziendale, garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza

23. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore copre la totalità dei dipendenti in Italia e definisce il periodo minimo di confronto con le Organizzazioni Sindacali per la realizzazione di cambiamenti organizzativi rilevanti. In particolare, l'articolo 17 (come modificato dall'accordo di rinnovo del 19/12/2019) sancisce che nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo, si dà luogo a ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale.

24. I contratti collettivi sono attivi in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, con l'eccezione di UK e USA.



sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

Sono banditi il lavoro forzato e minorile e qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro, garantendo in questo modo condizioni lavorative rispettose e favorevoli nei Paesi in cui opera.

Relativamente all'impatto indiretto, invece, come richiamato nella *Politica sulla Sostenibilità*, il Gruppo individua e valuta i rischi connessi alla tutela dei Diritti Umani internazionalmente riconosciuti, evitandoli o intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite che possano essere ricondotte a potenziali violazioni o abusi. Tale presidio è stato rafforzato sia dalla *Politica ESG di Gruppo* che vieta di accettare proposte di business riguardanti soggetti condannati per gravi reati, inclusa la violazione dei Diritti Umani, sia dal corso di formazione obbligatorio *Sostenibilità e Diritti Umani* volto a sensibilizzare tutti i dipendenti sul rischio di violazione dei diritti umani connesso agli impatti indiretti del Gruppo.

Nel corso dell'anno non sono state registrate segnalazioni di potenziali episodi di discriminazione.

5.5 Formazione e sviluppo professionale

[GRI 404-1] [GRI 412-2]

Alla luce della crescente internazionalizzazione della sua attività, dell'evoluzione tecnologica, nonché dell'innovazione dei prodotti, dei servizi bancari e della continua modifica delle normative di settore, il Gruppo Mediobanca riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione delle persone.

Il Gruppo predispone il piano di formazione obbligatoria, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa e favorisce in maniera continuativa e strutturata percorsi di formazione professionale e manageriale, tenendo conto dei diversi apporti professionali. Al contempo promuove le soluzioni fondate sull'utilizzo delle tecnologie con iniziative adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dai diversi ruoli.

Fra gli interventi presi in considerazione per ampliare i contenuti professionali e sviluppare la crescita delle competenze tecniche e manageriali delle risorse rientra anche la possibilità di effettuare esperienze temporanee, di breve o lungo periodo, presso altre unità organizzative di una medesima società o all'interno del Gruppo.

Le forme di mobilità interna assumono particolare rilievo, come richiesto anche dalle autorità di vigilanza, nella gestione delle risorse appartenenti alle funzioni di controllo: tale modalità gestionale di crescita viene per esse esplicitamente prevista, compatibilmente con le necessità organizzative interne.

Le iniziative formative possono essere differenziate in base al ruolo ricoperto, alla valutazione di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze legate a eventuali interventi sulla struttura organizzativa, occorra favorire l'acquisizione di nuove conoscenze.

La partecipazione alle singole iniziative viene di norma concordata fra il responsabile, l'interessato e la funzione risorse umane di riferimento, nei limiti stabiliti fra le parti e all'interno del budget annuale stabilito da ciascuna società del Gruppo Mediobanca per le attività formative e gestito dalla funzione Group HR.



Nell'esercizio fiscale di riferimento sono state erogate 157.425 ore di formazione, distribuite per il 45% agli impiegati, per il 46% ai quadri e per il restante 8% ai dirigenti. Il numero totale di dipendenti coinvolti nelle attività di formazione è stato 4.910.

Durante l'anno sono stati proposti corsi di crescita mirati al miglioramento della qualità del lavoro svolto, attraverso una attenta analisi delle soft skills più rilevanti. È stato costruito un programma di iniziative finalizzate a: sensibilizzare su tematiche diversity & inclusion, sviluppare competenze di learning agility, efficacia personale, dare e ricevere feedback, public speaking e negoziazione.

CORSI DI FORMAZIONE SU TEMATICHE ESG E DIVERSITY&INCLUSION

Numerose sono state le iniziative finalizzate a incrementare la consapevolezza in merito alle tematiche ESG: **l'intero organico** di Mediobanca e delle principali società del Gruppo ha partecipato ad un corso sugli aspetti di **Sostenibilità ed ESG** finalizzato a fornire una panoramica del contesto normativo e dei trend di mercato in termini di prodotti sostenibili, nonché una descrizione del posizionamento e delle attività ESG del Gruppo.

Nel corso dell'anno, molteplici società del Gruppo hanno continuato a erogare il corso di formazione sui Diritti Umani, lanciato a giugno 2019 e obbligatorio per tutti i nuovi assunti nelle società italiane. Nell'esercizio sono stati coinvolti 369 dipendenti, il 7% dell'intera popolazione aziendale, per un totale di 232 ore.

Sessioni di formazione specialistica volte ad approfondire tematiche di business sono state, inoltre, organizzate con l'ausilio di consulenti esterni ed esperti di settore per alcuni gruppi di dipendenti:

- ◆ esponenti della Debt Division del CIB di Mediobanca hanno seguito un percorso di formazione strutturato in tre moduli che ha riguardato la **Tassonomia Europea**, nel corso del quale è stato sintetizzato il contenuto della normativa e illustrato come la struttura di finanziamenti e obbligazioni sia prevista evolvere al fine di creare prodotti "allineati" ai criteri introdotti da tale regolamentazione.
- ◆ i bankers della divisione Private di Mediobanca hanno partecipato a sessioni sul tema **Finanza Sostenibile e Investimenti ESG**
- ◆ esponenti senior del Corporate Finance di Mediobanca e di Messier & Associés hanno preso parte all'incontro dedicato al **Ruolo crescente dell'ESG nelle operazioni di M&A**

Inoltre, in relazione alle tematiche di **diversity e inclusion**, nell'ambito del percorso **toDEI** è stato lanciato un articolato piano formativo rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo. La formazione, che ha inizialmente coinvolto il top management, verrà declinata sul resto della popolazione, in un orizzonte temporale di 18-24 mesi.

Come indicato dalle linee guida sulla Diversity & Inclusion in azienda, redatte dall'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia – alla cui stesura Mediobanca ha partecipato – il percorso di apprendimento sarà finalizzato a creare uno stile di leadership con i seguenti tratti distintivi:

- ◆ Capacità di ascolto
- ◆ Consapevolezza dei propri bias
- ◆ Curiosità



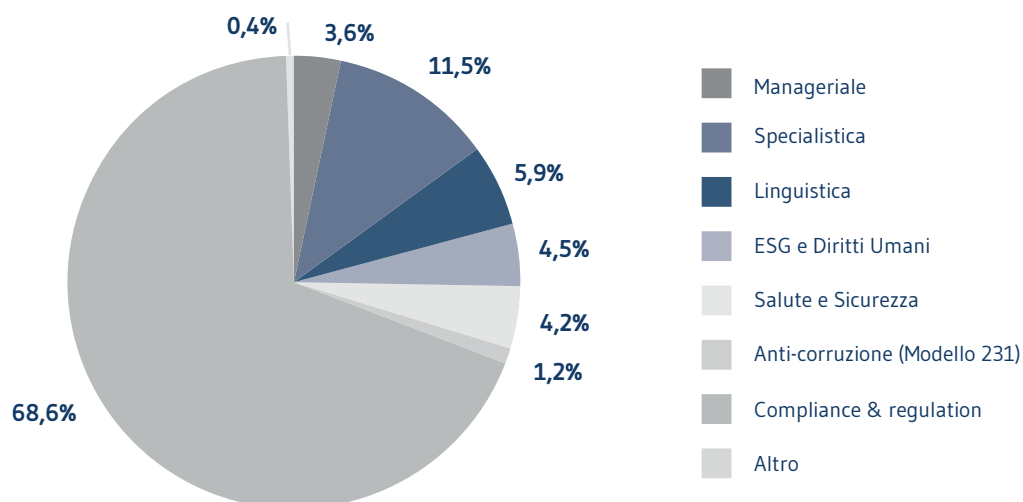
- ◇ Intelligenza culturale ed emotiva
- ◇ Propensione alla collaborazione
- ◇ Determinazione
- ◇ Coraggio

All'interno della formazione obbligatoria, sono stati erogati corsi su tematiche, quali: privacy²⁵, anticorruzione, antiriciclaggio, data protection, market abuse, information security, business continuity, formazione algoritmica, Mifid II, IVASS, PSD2, codice di condotta, gestione del contante, salute e sicurezza della persona. Inoltre, Mediobanca invita i propri Private Bankers a iscriversi al Registro Unico degli Intermediari (RUI) e a partecipare alle attività formative obbligatorie che prevedono corsi della durata di 60 ore nei 12 mesi antecedenti alla data di iscrizione, con test di verifica finale, nonché 30 ore annuali di formazione per il mantenimento dell'iscrizione. Gli argomenti trattati toccano le aree: giuridica, contrattuale, tecnica assicurativa e riassicurativa e amministrativo gestionale.

ORE DI FORMAZIONE MEDIE PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	16,9	22,1	18,1	12,6	14	12,9	1,3	-	1,2
Dirigenti	28,6	27,8	28,5	29,4	26,3	28,9	23,4	19,3	22,8
Quadri	34,1	32,1	33,4	33,9	32	33,3	36,3	30,4	34,4
Impiegati	30,7	29,8	30,2	31,6	31,4	31,5	42,6	40,1	41,3
TOTALE	32	30,6	31,4	32,4	31,4	32	37,1	36,3	36,7

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA - FY 2021-2022



25. Ulteriori informazioni sui corsi in materia di Privacy e Data Breach sono presenti nel paragrafo 6.1.8 Protezione dei dati personali e Data Security.



Ai 468 Consulenti Finanziari di CheBanca! è stata erogata la formazione prevista dalla normativa per un totale di 27.738 ore, cui si aggiungono 147 ore di formazione facoltativa.

Compass svolge iniziative di formazione e aggiornamento sugli obblighi derivanti dalla normativa regolante il settore (antiriciclaggio, formazione professionale IVASS, formazione su prodotti e servizi offerti, trasparenza, privacy, cyber security) offrendo i corsi formativi obbligatori ai propri intermediari con una percentuale di completamento dei corsi di oltre il 97%.

Infine, ogni anno Mediobanca seleziona uno o due dipendenti di talento e ne finanzia il percorso di sviluppo, inclusa la partecipazione a eventuali master.

5.6 Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti

[GRI 404-3]

Il Gruppo Mediobanca pone particolare attenzione al tema della gestione e retention dei talenti, considerandolo un fattore strategico per il proprio sviluppo.

Il Consiglio di Amministrazione approva le **Politiche per la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei Key Function Holders del Gruppo** che disciplinano, tra l'altro, la successione degli Amministratori Esecutivi (tra cui Amministratore Delegato e Direttore Generale) e non, dei Sindaci e dei Key Function Holders; ne prevedono gli specifici requisiti di adeguatezza e definiscono anche il piano di emergenza per il rinnovo dei vertici aziendali nel caso di un'ipotetica repentina necessità di sostituzione.

Devono essere, infatti, formalizzati piani volti ad assicurare l'ordinata successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo in caso di cessazione per scadenza del mandato o per qualsiasi altra causa, al fine di garantire la continuità aziendale e di evitare ricadute economiche e reputazionali. Gli esponenti aziendali includono i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e i Key Function Holders.

Per quanto riguarda la successione degli amministratori esecutivi, Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Comitato Nomine è affidato il compito di selezionare un ristretto numero di risorse, anche scelte fra i Dirigenti del Gruppo, ritenuti in grado di succedere a tali posizioni. In generale, un consigliere esecutivo deve possedere, oltre a tutti i requisiti richiesti agli Amministratori, una particolare esperienza in campo bancario, professionale o aziendale, che ne evidenzia capacità di assunzione di decisioni in maniera tempestiva e informata.

La selezione viene condotta con il supporto di Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, Group HR e, se del caso, di un consulente specializzato. Il ristretto numero di risorse, potenziali membri del Consiglio di Amministrazione, viene tenuto continuamente aggiornato nel tempo, in modo tale che, all'occorrenza, il Comitato Nomine possa effettuare tempestivamente proposte al Consiglio di Amministrazione o all'Assemblea.

I Key Function Holders sono i soggetti, non membri del Consiglio, che hanno un'influenza significativa sulla direzione della Banca e/o del Gruppo, come di seguito dettagliati.



RUOLO	DIVISIONE/FUNZIONE	GENERE
Co-Head of Corporate & Investment Banking	Corporate & Investment Banking	M
Co-Head of Corporate & Investment Banking	Corporate & Investment Banking	M
Head of Debt Division	Corporate & Investment Banking	F
Head of Markets Division	Corporate & Investment Banking	M
Head of Consumer Finance - AD Compass ²⁶	Consumer Finance	M
Head of Affluent & Premier - AD CB!	Wealth Management	M
Head of Mediobanca Private Banking	Wealth Management	M
AD CMB	Wealth Management	M
AD Mediobanca SGR	Wealth Management	M
Head of MAAM	Wealth Management	M
Head of Principal Investing	Principal Investing	M
Group Chief Human Resources Officer	Holding Function	F
Group Chief Financial Officer ²⁷	Holding Function	M
Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Holding Function	M
Group Chief Strategic Development & Investor Relations Officer	Holding Function	F
Group Chief Communication & Institutional Relations Officer	Holding Function	F
Group Chief Sustainability Officer	Holding Function	F
Group Chief Technology and Operations Officer	Holding Function	M
Group Legal & General Counsel	Holding Function	M
Group Chief Governance Officer	Holding Function	M
Group Chief Risk Officer	Funzioni di Controllo	M
Group Chief Audit Officer	Funzioni di Controllo	M
Group Chief Compliance Officer	Funzioni di Controllo	M
Group Head AML	Funzioni di Controllo	M

Per quanto riguarda i Key Function Holders, di norma legati al Gruppo da un rapporto di lavoro subordinato, sono definite e formalizzate le competenze che devono caratterizzarne i ruoli. Essi debbono possedere le caratteristiche personali, mutatis mutandis, e i requisiti di onorabilità e correttezza degli Amministratori, anche sulla base delle previsioni normative vigenti con particolare riferimento alle funzioni di controllo e al Dirigente Preposto. L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, con il

26. Il ruolo di AD di Compass e di CB! sono ricoperti dalla stessa risorsa.

27. Il ruolo di Chief Financial Officer e di Dirigente preposto sono ricoperti dalla stessa risorsa.



supporto di Group HR, identificano risorse interne in grado di garantirne la successione a breve e medio termine.

Il processo prevede l'identificazione di un pool di possibili sostituti con potenziale (senior talent pool) per tali posizioni chiave e i fabbisogni futuri di leadership strategica e/o di competenza professionale e manageriale, mediante un approccio organizzativo globale, senza tuttavia trascurare il costante monitoraggio del mercato.

Per costoro sono individuati percorsi di crescita e di sviluppo anche in termini di coinvolgimento in specifici progetti strategici, esposizione al Board/Comitati, rotazione internazionale e infragruppo. La selezione si basa sulla valutazione delle competenze professionali e tecniche, evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale, sulla prestazione e performance nel tempo, sul possesso e lo sviluppo delle competenze chiave di leadership.

Per quanto riguarda la capacità di attrarre nuovi giovani talenti, Mediobanca collabora costantemente con i migliori atenei italiani ed esteri, attraverso la partecipazione ad attività di selezione on campus e di employer branding. Anche nel 2022, la Banca ha scelto di partecipare a un *Career Day* dedicato all'inserimento lavorativo di persone con disabilità e appartenenti a categorie protette.

Nell'ultimo anno sono state, inoltre, intraprese nuove attività dedicate ai talenti femminili con l'obiettivo di stimolare l'interesse delle giovani studentesse e neolaureate verso il settore finanziario e il Gruppo Mediobanca in particolare. Allo scopo di allargare il più possibile il bacino di potenziali candidate, sono state avviate collaborazioni con alcune università e associazioni che sostengono il talento femminile, in Italia e all'estero.

Tra le varie iniziative si segnalano gli appuntamenti di **Ladies in Banking Breakfast** che hanno l'obiettivo di raccontare alle giovani il mondo dell'investment banking fornendo consigli utili a chi voglia intraprendere un percorso di carriera nel settore, evidenziandone caratteristiche e opportunità. Analoghe iniziative verranno intraprese per sensibilizzare il talento femminile a percorrere una carriera professionale nel private banking.

Inoltre, nell'ambito di **MB4Talent**, la più ampia progettualità promossa dal Gruppo a sostegno dell'orientamento universitario e lavorativo dei più giovani, si inserisce **Level Up**, un percorso di orientamento e accompagnamento al lavoro dedicato ai figli dei dipendenti dai 15 ai 25 anni. Ai ragazzi vengono forniti alcuni strumenti fondamentali per inserirsi nel mondo del lavoro, con un focus particolare sulle competenze digitali e sulle soft skills. Il percorso si è sviluppato in 3 webinar live con esperti di settore e un corso online, fruibile per un anno e composto da tre moduli: *Digital tools, Soft skills & career path e Digital orientation*.

Il Gruppo garantisce, inoltre, agli studenti la possibilità di effettuare stage curriculari finalizzati al completamento del percorso accademico, fornendo loro, eventualmente, anche l'opportunità di utilizzare l'esperienza formativa per il progetto di tesi. Oltre a queste attività, Mediobanca ha ampliato la propria presenza sui principali Social Network, con particolare attenzione a LinkedIn, dove è stata definita una sezione dedicata all'attrazione dei giovani talenti.

Il Gruppo persegue una logica di sviluppo professionale costruttiva e orientata al raggiungimento dei risultati nel lungo periodo. A dimostrazione di tale impegno, sono stati adottati strumenti a supporto della valutazione delle persone per costruire percorsi di sviluppo e formazione coerenti ed efficaci per il business.



Il **Performance Evaluation** è il sistema di valutazione delle performance individuali che risponde alla necessità di rendere obiettiva la valutazione e la responsabilità delle persone. A tale fine, all'inizio di ogni esercizio, i responsabili assegnano e discutono con ogni risorsa gli obiettivi (professionali, gestionali, di sviluppo personale e aziendali) in forza del profilo professionale, ruolo organizzativo, obiettivi strategici dell'unità di appartenenza. Tali obiettivi sono pesati in funzione delle priorità assegnate a ciascuna risorsa e sono stabiliti in modo chiaro in termine di risultati, misurabili dove possibile, al contempo raggiungibili ma sfidanti, possibilmente delimitati in ambito temporale.

Un feedback intermedio durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere il grado di raggiungimento degli obiettivi. Il dipendente è incoraggiato a chiedere chiarimenti e il responsabile a dare un feedback continuativo.

A fine esercizio, i responsabili effettuano la valutazione in un momento di confronto oggettivo sulle prestazioni, assicurando così che l'organizzazione e ciascuna risorsa verifichino gli obiettivi nel rispetto dei valori aziendali, conferendo trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale e ai criteri di valutazione dei singoli.

Nell'ambito del processo di valutazione, assume crescente spazio il conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'ambito del perimetro individuale di responsabilità di business e operativo. Inoltre, gli obiettivi incoraggiano una condotta individuale volta a favorire un ambiente lavorativo nel quale la diversità sia valorizzata e la crescita personale e professionale rispettata, secondo principi di meritocrazia.

A conferma di ciò, è presente un obiettivo obbligatorio per tutta la popolazione aziendale finalizzato all'adozione di comportamenti socialmente responsabili, con particolare riferimento alla tutela del patrimonio ambientale, della diversity aziendale e alla difesa di diritti umani e sociali.

Tale obiettivo si aggiunge a quello opzionale relativo alla partecipazione a una delle iniziative di CSR promosse dal Gruppo, con l'obiettivo di incentivare il coinvolgimento dei dipendenti in queste attività, rendendole parte integrante della loro crescita professionale e personale. Ogni responsabile può scegliere di assegnare l'obiettivo a una o più risorse da lui valutate, lasciando poi al singolo la libertà di scegliere, secondo le proprie attitudini e possibilità, a quale iniziativa prendere parte.

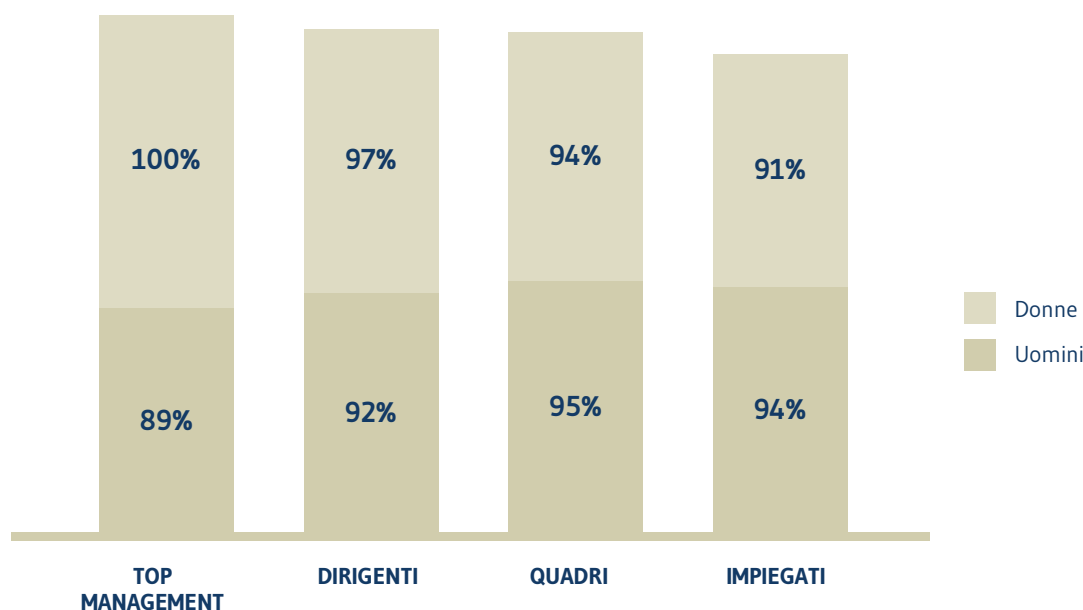
Infine, concorrono alla valorizzazione professionale delle risorse: la qualità delle competenze acquisite e della prestazione del singolo, gli eventuali precedenti lavorativi esterni all'azienda, il percorso interno guidato dai propri responsabili e l'apprendimento sul campo, la padronanza del ruolo, le attitudini e le potenzialità dell'individuo opportunamente valutate, nonché il rispetto delle regole di condotta definite dal Gruppo, al fine di assicurare un comportamento allineato alle norme e alle prassi di settore, nonché di servire al meglio gli interessi dei clienti.

Nel corso dell'esercizio è stato, inoltre, introdotto e reso disponibile a tutte le società del Gruppo il **Continuous Feedback**, un nuovo strumento di gestione e sviluppo delle risorse, complementare al Performance Evaluation (obbligatorio). Tale strumento offre la possibilità di ricevere riscontri immediati su specifiche attività o progetti realizzati in collaborazione con altri colleghi del Gruppo. Il feedback, che può essere positivo o fornire spunti di miglioramento, rappresenta un efficace strumento di apprendimento e cambiamento ed è utile a migliorare performance aziendali e rapporti interpersonali.



Nel corso dell'anno di rendicontazione sono state valutate 4.695 persone (di cui 59% uomini e 41% donne) corrispondenti a circa il 94% della popolazione aziendale.

DIPENDENTI VALUTATI 2021-2022



In stretta connessione con il processo di valutazione, si concretizza quello di avanzamento di carriera. Il personale può essere coinvolto nelle scelte di crescita professionale legate alla copertura di nuovi ruoli organizzativi, al passaggio a un nuovo livello contrattuale o all'assegnazione di un nuovo corporate title, in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare divari di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

Il processo di promozione prevede la fase di proposta proveniente dal responsabile dell'unità di appartenenza, la successiva condivisione con la funzione Risorse Umane di riferimento e l'approvazione finale con il coinvolgimento del Direttore Generale e/o dall'Amministratore Delegato nel caso di personale dirigenziale.

Per i livelli professionali più alti (dirigenziali o equivalenti) il processo prevede una specifica valutazione del candidato anche da parte di altre risorse senior della Banca, con diversa provenienza professionale, esperienze e ruolo; inoltre l'avanzamento deve essere coerente con la definizione dei piani di successione per le posizioni di vertice.



5.7 Incentivi, benefit e retribuzione del personale

[GRI 401-2], [GRI 403-6]

Il sistema di remunerazione è definito in modo tale da attrarre, motivare e valorizzare le persone dotate delle qualità professionali richieste dalle attività del Gruppo. Tale sistema è strutturato secondo principi di equità, pari opportunità e meritocrazia. Group HR definisce le politiche di remunerazione e di employee benefit, coordina i processi di selezione, inserimento e sviluppo delle risorse attraverso adeguati processi che valorizzino le risorse e trattengano i talenti, accrescendo il senso di appartenenza al Gruppo e garantendo flessibilità e tempestività nella copertura di ruoli chiave.

Il Gruppo tiene in particolare considerazione la gestione delle politiche retributive, con costante attenzione al rispetto delle normative emanate dai regolatori e del Codice di Corporate Governance, relativamente alla strutturazione dei pacchetti retributivi, alle modalità e strumenti di erogazione delle sue diverse componenti.

Garantisce, inoltre, che tutti i suoi dipendenti siano trattati senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit.

La *Politica di remunerazione e incentivazione*, che viene approvata annualmente dall'Assemblea degli azionisti, 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, 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;
- ◆ una struttura di incentivi di breve e lungo termine basati su indicatori aggiustati per il rischio e allineati al Risk Appetite Framework, in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo che coniughino una crescita equilibrata e flessibile nella convinzione che etica e profitto non debbano essere in contrasto;
- ◆ 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; 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 del Gruppo;
- ◇ differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale, anche in strumenti azionari 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;
- ◇ trasparenza nella rendicontazione.

Il Piano di Long Term Incentive (LTI) collegato al Piano Strategico 2019-2023, del quale sono destinatari Amministratore Delegato e Direttore Generale di Mediobanca e l'Amministratore Delegato di Compass e CheBanca!, prevede chiari e predefiniti obiettivi *Environmental, Social and Governance* che fanno riferimento ai *Sustainable Development Goals*. Tutti gli obiettivi sono pubblici, misurabili e quantificati e pesano sul risultato della componente finanziaria del LTI in un range del -5% / +7,5%, in base alla valutazione del loro raggiungimento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nelle scorecard annuali (Short Term Incentive) dell'Amministratore Delegato (AD) e del Direttore Generale (DG) di Mediobanca sono ugualmente inclusi indicatori finanziari e di sostenibilità ESG da valutare nell'orizzonte annuale. Essi pesano sino al 10% della componente quantitativa e si riferiscono alla declinazione annuale delle indicazioni ESG del Piano Strategico nei principali segmenti di attività del Gruppo, con obiettivi finanziari collegati, ad esempio, alla crescita dei volumi green (CIB, Compass e CheBanca!) e a una più profonda penetrazione dei fondi ESG nei portafogli della clientela, sia retail che private.

Nelle scorecard annuali di AD e DG sono inoltre presenti, pesando sul risultato della componente finanziaria in un range correttivo da -5% fino a +7,5% per ciascun obiettivo singolarmente individuato, obiettivi ESG e CSR di tipo non finanziario. Nel caso di inclusione di un solo obiettivo non finanziario di matrice ESG, esso pesa comunque per un correttivo dei due terzi del totale. Relativamente all'esercizio al 30 giugno 2022 sono stati assegnati: un obiettivo specifico di Corporate Social Responsibility con focus su *People Strategy and Human Capital* comune all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale; inoltre, al solo AD, un obiettivo relativo ai progetti e attività in ambito *Planet and Environment*. Per entrambi, gli obiettivi sono stati ritenuti raggiunti.



Per l'esercizio 2023 è stato confermato il focus sulle tematiche di *Diversity, Equity, Inclusion & Engagement* (progetto toDEI) sia per AD sia per DG e *Planet & Environment* per il solo AD, con metodi di valutazione anche quantitativi.

La *Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti* riporta tutti i dettagli in materia.

Il meccanismo di incentivazione di breve termine delle altre figure apicali (dirigenti strategici e Material Risk Takers a capo delle principali linee di attività, inclusi AD/DG delle principali controllate rilevanti) prevede, ove appropriato al perimetro, la presenza di indicatori ESG quantitativi e misurabili, sia di tipo finanziario che di tipo non finanziario.

A tutto il restante personale, come già riferito, è assegnato un obiettivo di Gruppo per valutare su base manageriale i risultati ottenuti in merito 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.

Nell'ambito degli strumenti azionari a servizio delle politiche di remunerazione sono stati varati piani di performance shares. Il piano prevede l'assegnazione di azioni Mediobanca alle risorse (dipendenti, collaboratori, risorse con contratto di agenzia) quale quota equity della remunerazione variabile attribuita ad esito del processo di valutazione della performance di breve termine collegata al budget annuale (Short Term Incentive Plan) o pluriennale (Long Term Incentive Plan) di norma attribuita in occasione dell'approvazione del Piano Strategico. L'attribuzione diluita nel tempo su orizzonte pluriennale, prevedendo periodi di vesting e successivi periodi di holding prima della maturazione effettiva, incentiva il personale ad adottare un comportamento che assicura al Gruppo Mediobanca la sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, orientando a mantenere nel tempo performance che garantiscano alla banca solida base di capitale, ampia dotazione di liquidità, controllo di tutti i rischi e profittabilità dei risultati.

Inoltre, nella consapevolezza che il welfare aziendale contribuisca 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 adotta strumenti che producono esternalità positive, recando vantaggi, non solo ai dipendenti, ma anche alle loro famiglie e, più in generale, al territorio. Il welfare aziendale crea valore condiviso con un'ampia platea di stakeholder, contribuendo a produrre benefici collettivi in modo duraturo nel tempo. Welfare e benefit sono perciò parte integrante della cultura aziendale del Gruppo Mediobanca e hanno un ruolo cruciale allo scopo di:

- ◆ contribuire a migliorare l'employer branding e a fidelizzare i dipendenti;
- ◆ creare un ambiente lavorativo più coeso e positivo;
- ◆ perseguire la volontà di garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita-privata;
- ◆ favorire il work engagement;
- ◆ costituire un incentivo a ottenere risultati migliori.



In quest'ottica e in linea con il mercato, il pacchetto retributivo è completato da alcuni benefit che manifestano la costante attenzione che Mediobanca rivolge alle esigenze personali e al benessere dei propri dipendenti, anche in quiescenza. I benefit sono destinati all'intera popolazione del Gruppo e possono essere 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 con aliquote di contribuzione differenziate per categorie e anzianità aziendale. I Fondi pensione sono esterni e 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:** 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 concordati 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 di essi e sono previsti nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale²⁸ e dalla normativa regolamentare applicabile. Offrono servizi e strumenti di natura non monetaria (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 proprie specifiche esigenze; aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico; ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce.
- ◆ **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.

28. 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.



5.8 Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti

[GRI 102-43], [GRI 102-44]

Nel corso dell'anno fiscale 2021-2022 il Gruppo, con il supporto di una primaria società di ricerche di opinioni e di mercato, ha realizzato la sua terza indagine²⁹ di engagement rivolta ai dipendenti, con l'obiettivo principale di indagarne la soddisfazione.

Le modalità di coinvolgimento adottate, in linea con delle precedenti edizioni, presentano alcuni elementi di novità:

- ◇ **perimetro di riferimento:** l'indagine è stata condotta simultaneamente in Mediobanca, Compass, CBI, MIS e MBCS allo scopo di dare una visione complessiva dello stato di salute dei dipendenti delle principali società del Gruppo;
- ◇ **quesiti:** alcune domande sono state riviste per tenere in considerazione i cambiamenti in atto a livello di azionariato; gli effetti post pandemia sul benessere emotivo dei dipendenti; le mutate esigenze della popolazione aziendale dovute al nuovo modo di lavorare; le tematiche di genere all'interno del Gruppo.

Permane molto buono il tasso di adesione che si attesta al 76% (vs 77% del 2019), con un numero di rispondenti pari a 859 su una popolazione di 1.132 risorse (765 rispondenti nel 2019 su una popolazione di 991).

Il livello di soddisfazione, che è il parametro sintetico cui fare riferimento, passa dall'83% del 2019 all'85% del 2021, posizionandosi tra i livelli più elevati del mercato.

Il giudizio dei dipendenti si conferma molto positivo in termini di brand reputation e di apprezzamento verso il top management.

Il 70% dei dipendenti dichiara di lavorare in un ambiente collaborativo che incentiva il benessere e il coinvolgimento; i maggiori sostenitori sono coloro che lavorano nell'investment banking che si dichiarano pienamente realizzati in tutti gli aspetti concernenti la loro professione e che ritengono che lavorare in Mediobanca sia un'ottima opportunità per costruirsi una vita migliore.

L'analisi è stata altresì utile per individuare le aree su cui lavorare nel prossimo biennio, tra cui spicca l'ambito della gender diversity.

Infatti, nonostante il Gruppo venga percepito come un luogo di lavoro aperto, che non tollera le discriminazioni e in cui le persone si sentono valorizzate (come emerso da una indagine sull'inclusione proposta nel marzo 2021) l'ultima analisi di engagement registra una sostanziale differenza di percezione tra gli uomini e le donne, da cui scaturisce la necessità di intervenire nel percorso di consapevolezza e valorizzazione del talento femminile, obiettivo prioritario nell'ambito del percorso **toDEI**.

29. Le due precedenti indagini si sono svolte nel 2017 e 2019.



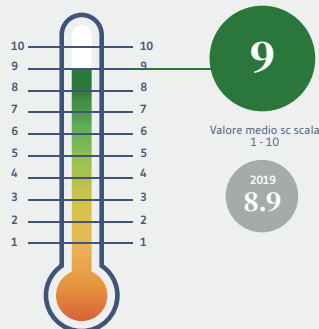
MOVE BEYOND³

9

VALORE MEDIO ASSEGNATO A MEdIOBANCA

(su una scala da 1 a 10) .

I valori assegnati ai principali indici si confermano positivi



85,5%

DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE
ESPRIME UN GIUDIZIO POSITIVO
(84,5% nel 2019)



LA METODOLOGIA



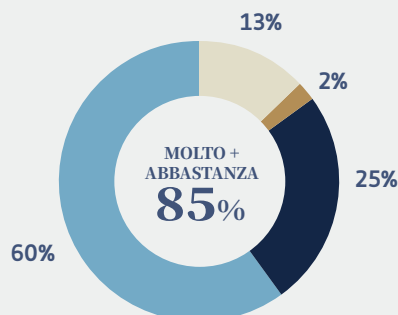
IL QUESTIONARIO

INTORNO ALL'76% IL TASSO DI ADESIONE ALLA SURVEY

SODDISFAZIONE LAVORATIVA

DIPENDENTI
MEdIOBANCA
(859 casi)

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente





Per incrementare il livello di ingaggio e il senso di appartenenza delle proprie persone, quest'anno è stata promossa l'iniziativa sportiva digitale **TeamUp4Good**, che, per la prima volta, ha coinvolto tutte le società del Gruppo Mediobanca, in Italia e all'estero.

Nel corso della sfida, tenutasi da marzo a maggio 2022, i dipendenti, suddivisi in squadre, hanno caricato le proprie ore di attività fisica, monitorate tramite fitness tracker, su un'app dedicata (*Virtuoso*), con l'obiettivo di accumulare crediti da convertire in una donazione, integrata da Mediobanca, alla Onlus Sport Senza Frontiere, partner tecnico del programma.

In contemporanea sono stati organizzati diversi eventi sportivi in presenza nelle principali città dove il Gruppo è presente: Milano, Roma, Bologna, Bari, Napoli, Palermo e Catania e, all'estero, Madrid, Lussemburgo, Monaco e Parigi.

Al termine della competizione, che ha coniugato solidarietà e sport, i team sono stati invitati a un evento finale a Milano, con l'obiettivo di rafforzare il senso di squadra e il networking.

Infine, il Gruppo Mediobanca, che crede nell'utilizzo delle tecnologie a servizio dell'efficienza operativa, ha implementato **HR Transformation 4.0**, un progetto strategico di lungo periodo volto alla realizzazione di un sistema integrato HR per tutto il personale. Nel maggio 2021, HR Transformation 4.0 è stato selezionato dall'*Osservatorio Digital Innovation HR Innovation Practice* del Politecnico di Milano come uno dei tre progetti finalisti per la categoria *Trasformazione della Direzione HR*.

Tale progetto intende favorire la comunicazione e la collaborazione con le persone e l'efficienza operativa dei processi HR con particolare impatto diretto sul personale: gestione presenze (permessi/anomalie), gestione note spese, gestione benefit, favorendo lo snellimento dei processi, la dematerializzazione, lo svolgimento di attività in remoto, tramite soluzioni tecnologiche avanzate.

5.9 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

[GRI 102-15], [GRI 403-1], [GRI 403-2], [GRI 403-3], [GRI 403-4], [GRI 403-5], [GRI 403-7], [GRI 403-8], [GRI 403-9]

Il Gruppo considera la promozione della salute e sicurezza una priorità. Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative applicabili nei Paesi in cui è presente, con un approccio volto al continuo miglioramento.

A tale scopo, è stato implementato un efficace sistema di gestione della sicurezza, coordinato e gestito da un Comitato Sicurezza - Servizio Prevenzione e Protezione - composto da un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), un Medico Competente esterno (MC), un Group Safety Manager interno all'organizzazione e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Il sistema di gestione della salute e sicurezza copre la quasi totalità dei dipendenti (92%) e dei lavoratori non dipendenti (99%)³⁰.

Oltre alla sicurezza sul luogo di lavoro, il Gruppo si impegna a tutelare il benessere emotivo e la salute mentale dei propri dipendenti. A tal fine è stato confermato il servizio di supporto psicologico, attivato durante la pandemia, tramite uno sportello di ascolto che ha ricevuto molti consensi.

La funzione Salute e Sicurezza regola e monitora le attività di sicurezza per l'azienda, diffonde i principi che regolano gli obblighi normativi e standardizza le modalità di coinvolgimento dei dipendenti e delle strutture responsabili del Gruppo. La creazione di sinergie tra le diverse Società, infatti, permette il contenimento dei costi e maggiore efficienza nella gestione della salute e sicurezza.

30. Non sono ad oggi coperte le seguenti legal entities: MB International, CMB Monaco, MB Securities USA, Compass Rent, Carin Capital Group, Mediobanca Management Company, RAM Ginevra, RAM Lussemburgo, Mediobanca Messier & Associates SCA, Mediobanca Messier & Associates LLC US.



Il Comitato Sicurezza ha la responsabilità di: garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti, in particolare il Decreto Lgs. 81/08; definire le linee guida di salute e sicurezza; coordinare le attività di monitoraggio e, ove necessario, di miglioramento delle condizioni di sicurezza. Il Servizio di prevenzione e protezione del Comitato copre quasi la totalità dei dipendenti in perimetro normativo.

Nel 2020 è stato formalizzato l'Accordo Quadro con un nuovo RSPP, per avere una presenza più capillare anche sul territorio, svolgendo audit presso le società del Gruppo, in uffici e filiali dislocate in Italia.

Nonostante i rallentamenti dovuti alla pandemia, l'RSPP ha condotto 18 sopralluoghi presso le diverse società controllate, al fine di verificare il rispetto della normativa D.lgs. 81/2008 e della *Direttiva di Gruppo Protocollo anticontagio da Covid-19*.

L'attività del RSPP prevede, inoltre, l'inchiesta tecnica in caso di infortunio, tramite la raccolta dei dati descrittivi dell'evento verificatosi, la compilazione dell'apposito modulo di indagine preliminare e l'elaborazione di una eventuale relazione descrittiva.

Il RSPP svolge infine attività di supporto operativo, in caso di intervento o ispezioni degli organi di vigilanza.

Nell'ottobre 2021, a seguito di una modifica legislativa, sono state ampliate le azioni del preposto, soprattutto al verificarsi di condizioni di insicurezza che riguardano: aspetti comportamentali dei lavoratori, idoneità dei mezzi e delle attrezzature.

In sede di aggiornamento di tutti i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) il Gruppo ha identificato tra i principali rischi quelli relativi alla presenza di impianti e apparecchi elettrici, all'utilizzo delle attrezzature munite di videoterminali, allo stress da lavoro correlato, al rischio di rapina, in particolare per l'area retail, al rischio radon e legionella.

Con l'ausilio dei medici competenti vengono costantemente accertati gli impatti dei potenziali rischi sulla salute dei lavoratori. A seguito dell'aggiornamento della Valutazione dei Rischi (DVR) per le Società del Gruppo sono stati aggiornati i relativi protocolli sanitari.

Prosegue la campagna di monitoraggio del rischio radon per tutti gli ambienti di lavoro sotterranei e semi-sotterranei, con la stesura di una prima relazione richiesta entro agosto 2022. È stato inoltre attivato un piano di manutenzione specifico per il rischio legionella presso i palazzi di Mediobanca a Milano al fine di mantenere un corretto controllo e monitoraggio degli impianti idrici a servizio delle sedi.

Si è conclusa una prima prevalutazione degli indicatori sentinella (assenteismo, malattie, infortuni, richiesta di consulenze mediche su richiesta in azienda) necessari a valutare lo stress lavoro correlato, con l'obiettivo di monitorarne l'andamento. Il monitoraggio degli indicatori, che è previsto semestralmente, non ha evidenziato criticità.

In linea con le previsioni normative, prosegue il monitoraggio dell'andamento epidemiologico grazie al supporto da parte di tutto il Gruppo Safety (RSPP, Medici competenti, team Safety) e la gestione delle azioni di mitigazione necessarie a garantire un ambiente di lavoro salubre per chi lavora in presenza.

Infine, come previsto dal Decreto Lgs. 81/08, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nominati nelle diverse società del Gruppo, partecipano ad attività specifiche come: le riunioni periodiche riferibili ai temi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con funzione di rappresentanza dei lavoratori, la consultazione nella valutazione dei rischi, oltre che allertare repentinamente il Servizio di Prevenzione e Protezione ove siano stati riscontrati dei rischi nello svolgimento delle attività lavorative.



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	Mancato rispetto delle normative di Salute e Sicurezza sul Lavoro, con possibili impatti negativi per le persone (es. infortuni, invalidità, malattie professionali, rapine nell'area retail etc.) nonché sanzioni a carico del Gruppo e danneggiamento della reputazione dello stesso	Comitato Sicurezza – Servizio Prevenzione e Protezione (composto da un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, un Medico Competente esterno, un Group Safety Manager interno, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)
		Manuale sulla salute e sicurezza sul lavoro
		Direttiva di Gruppo <i>Protocollo anticontagio da Covid-19</i> e specifiche procedure operative correlate
		Formalizzazione di un sistema di deleghe, in materia di salute e sicurezza su tutte le Società del Gruppo
		Piano di formazione e informazione in ambito Salute e Sicurezza per tutti i dipendenti e release del corso di formazione in ambito Covid-19 tramite la piattaforma e-learning
		Attività di formazione rivolte alla mitigazione dei rischi di security (es. rapine) per il settore retail
		Verifiche periodiche delle diverse sedi e attività di audit di III livello
		Aggiornamento periodico dei Risk Assessment e dei DVR
		Attivazione di una copertura sanitaria integrativa legata al contagio da Covid-19
		Attivazione di protocolli in tema di salute e sicurezza per tutelare i dipendenti e sistemi di contact tracing Covid19 in ambito aziendale
		Riunioni periodiche sul tema della sicurezza aziendale
		Attività di coordinamento con la direzione Group HR & Organization
		Presenza di videosorveglianza, allarmi e casse automatiche/temporizzate ove presenti

La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei collaboratori ha contribuito a mantenere estremamente basso il numero degli infortuni sul posto di lavoro registrati lo scorso anno. A tale proposito, il Gruppo si impegna a monitorare gli indicatori relativi agli indici infortunistici anche al fine di prevenire e ridurre il verificarsi di infortuni.

Nel corso del periodo di rendicontazione si sono verificati nel Gruppo 6 infortuni sul lavoro³¹, su un totale

31. A partire dal FY 2020-2021 il Gruppo Mediobanca utilizza il nuovo GRI 403 (2018). Come specificato nel nuovo GRI il Gruppo rendiconta solo gli infortuni sul lavoro, mentre non rendiconta gli infortuni in itinere dal momento che in nessun caso il trasporto è organizzato dall'organizzazione.



di 7.638.627³² ore lavorate. Tutti gli incidenti, di cui nessuno ha avuto gravi conseguenze o ha implicato decessi, hanno coinvolto sia dipendenti donne, sia uomini e sono avvenuti in Italia.

Il numero degli infortuni sul lavoro è rimasto invariato rispetto al precedente esercizio.

TASSI ³³	2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Indice di gravità³⁴	0,00	0,01	0,00	-	0,02	0,01	0,10	0,11	0,10
Indice di frequenza (o tasso di infortunio)³⁵	0,66	0,98	0,79	-	1,82	0,76	5,73	4,36	5,16

Non è stato registrato alcun incidente mortale, né tra i dipendenti, né tra i più stretti collaboratori esterni; inoltre non sono stati registrati casi di malattia professionale. Il tasso di assenteismo dei dipendenti si è attestato al 2,74%³⁶, in leggero aumento rispetto al precedente esercizio, di cui 2,17% riguarda gli uomini e il 3,53% le donne.

Non sono stati registrati infortuni per i lavoratori non dipendenti.

Il Gruppo, pur non avendo attività ad alto rischio, adotta un approccio di tipo preventivo attraverso costanti verifiche nelle proprie sedi, organizzazione di riunioni periodiche sul tema della sicurezza con i diversi referenti responsabili, pianificazione di corsi di formazione e attività di comunicazione e sensibilizzazione.

Prosegue l'attuazione del piano di formazione aziendale, attraverso piattaforma e-learning, sia per i nuovi assunti che per l'aggiornamento dei lavoratori secondo le periodicità previste dal D. Lgs. 81/2008, in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tra dicembre 2021 e marzo 2022 si sono tenuti i seguenti corsi:

- ◆ aggiornamento per gli RLS;
- ◆ formazione addetti nelle squadre di emergenza per le sedi di Mediobanca a Milano;
- ◆ formazione per i nuovi Preposti individuati su Mediobanca.

Come riconoscimento del lavoro svolto dal Gruppo e della passione profusa per la cura dei propri dipendenti, il Gruppo Mediobanca ha ottenuto nel 2021 il **Bollino Rosa** dalla **Fondazione Onda** ed è stata premiata come **Health Friendly Company**.

32. La stima delle ore lavorate è stata fatta moltiplicando 7,5 ore giornaliere per il numero dei giorni lavorativi (220 per i dipendenti in forza tutto l'anno e quota parte per i neoassunti).

33. Il breakdown dei tassi di SSL per regione geografica non è rilevante, in quanto la maggior parte degli infortuni avviene in Italia. A partire dal FY 2020-2021 i tassi sono calcolati applicando il nuovo GRI 403 (2018) sui soli infortuni sul lavoro (escludendo gli infortuni in itinere).

34. Rappresenta l'impatto degli incidenti sul lavoro che si traduce nell'assenza del lavoratore interessato. Si ricava dal numero di giornate perse per infortunio, diviso il numero totale di ore lavorate, per 1.000.

35. Rappresenta la frequenza degli infortuni in rapporto al totale delle ore lavorate dall'intera forza lavoro nel periodo di rendicontazione. Si ricava dal numero di infortuni, diviso il numero totale di ore lavorate, per 1.000.000.

36. Rappresenta il rapporto tra il numero di giorni di assenza e il numero di giorni lavorabili nel periodo di rendicontazione. Si ricava dal numero di giorni di assenza per malattia e infortunio (inclusi gli infortuni in itinere, sia su mezzi propri che su mezzi dell'organizzazione), diviso il numero totale di giorni lavorabili nel periodo di rendicontazione.



SALUTE E SICUREZZA DURANTE L'EMERGENZA COVID-19

Sin dall'insorgere dell'emergenza, la salute e la sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori sono state prioritarie per l'intero Gruppo Mediobanca che è stato in grado di adattarsi rapidamente alle nuove modalità di lavoro imposte dalle circostanze.

L'Unità di Crisi costituita per fronteggiare l'emergenza sanitaria ha implementato una serie di attività a tutela di dipendenti e collaboratori:

- ◆ Pronta implementazione dei nuovi decreti e costante aggiornamento dei dipendenti
- ◆ Misure di sicurezza in uffici e filiali
- ◆ Sicurezza e organizzazione del lavoro tramite attivazione di protocolli dedicati e incentivazione dello smart-working
- ◆ Ampliamento degli strumenti di welfare e attivazione di una copertura sanitaria integrativa legata al contagio da Covid-19
- ◆ Potenziamento dei canali di informazione e comunicazione interna
- ◆ Incremento dell'offerta formativa

Inoltre, nella primavera 2020 è stato attivato per tutti i dipendenti del Gruppo un servizio di supporto psicologico tramite uno sportello di ascolto attivo 24h/24 e 7gg/7 ed erogato in forma completamente anonima e confidenziale.

Nella seconda fase pandemica sono proseguite le iniziative volte a contenere il rischio di contagio negli ambienti di lavoro, in ottemperanza agli obblighi normativi. Il Gruppo ha pertanto proseguito nel garantire una serie di misure:

- ◆ Acquisti periodici di materiale protettivo (mascherine chirurgiche e FFP2, gel igienizzante, sanificatori ambientali ecc.)
- ◆ Aggiornamento del Protocollo di rientro a livello di Gruppo
- ◆ Mantenimento dei comitati Covid aziendali
- ◆ Gestione delle casistiche di positivi e/o contatti stretti al Covid a livello aziendale
- ◆ Aggiornamento del pacchetto formativo on line sul Covid-19
- ◆ Aggiornamento e predisposizione di nuove informative a livello di Gruppo sia per le sedi che per le filiali
- ◆ Aggiornamento checklist di controllo per le filiali
- ◆ Aggiornamento di informative per fornitori e visitatori
- ◆ Supporto alle controllate e filiali estere per il contenimento Covid
- ◆ Prosecuzione delle attività di sanificazione dei locali



Mercato



MEDIOBANCA



6. Mercato

6.1 Clienti

6.1.1 Politiche e rischi rilevanti

[GRI 102-15], [GRI 103-1], [GRI 103-2], [GRI 103-3]

Nello svolgimento della propria attività il Gruppo persegue l'obiettivo di coniugare redditività e competitività con il rigoroso rispetto dell'etica professionale, ispirandosi a principi di onestà, professionalità, trasparenza e lealtà verso la clientela.

I clienti sono informati in modo chiaro e completo sui prodotti e servizi offerti e sulle condizioni applicate, facilitando comprensione e scelte consapevoli. Gli eventuali reclami costituiscono opportunità di miglioramento, per superare conflittualità e migliorare fiducia e soddisfazione dei clienti.

L'approccio al conduct risk è mirato a definire i principi volti a garantire una corretta condotta nello svolgimento del business, minimizzando il rischio che i comportamenti dei dipendenti, pur conformi al tenore letterale della norma, possano comunque causare un danno, effettivo o potenziale, al cliente.

Pur in assenza di specifici obblighi, il Gruppo Mediobanca ha adottato una politica di business conduct che declina nell'operatività della banca i principi definiti a livello internazionale, sviluppando un approccio focalizzato sul rispetto dei principi di condotta e sul relativo concetto di conduct risk, inteso come il rischio, in capo alle istituzioni, di perdite attuali o future derivanti dalla prestazione inappropriata di servizi finanziari, eventualmente collegati a cattive condotte dolose o colpose.



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Business responsabile e prodotti sostenibili	Ritardi da parte del Gruppo nel rispondere ai bisogni dei clienti in ambito investimenti e finanziamenti responsabili e prodotti sostenibili, con conseguente percezione negativa di clienti, investitori e altri stakeholder rispetto all'approccio alla sostenibilità nel Gruppo (rischio reputazionale) oltre a possibili impatti negativi in termini economici (es. riduzione di quote di mercato, perdita di competitività rispetto ad altri brand etc.)	Comitato CSR endoconsiliare di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente ai principali Comitati Investimenti della divisione Wealth Management Cataloghi dei prodotti ESG/Sostenibili (Mediobanca S.p.A. e Mediobanca SGR) pubblicati sui siti web del Gruppo <i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Cairn Capital, CMB e CMG e RAM ESG Program di Gruppo Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e ai membri del CdA Prodotti e iniziative per rispondere alle esigenze della collettività (es. inclusione finanziaria) Adesione ai PRB – Principles for Responsible Banking (Mediobanca) e ai PRI - Principles for Responsible Banking (Mediobanca SGR, Cairn Capital, RAM e CMB), CDP - Carbon Disclosure Project (Mediobanca SGR) e ai Principi Italiani di Stewardship di Assogestioni (Mediobanca SGR)
Governance e strategia sostenibile	Assenza di strumenti e metodologie finalizzate ad analizzare l'impatto in ambito ESG e climate change e maggiori costi collegati all'evoluzione della normativa in merito	Comitato endoconsiliare di CSR di Gruppo presieduto dall'AD Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Partecipazione di Group Sustainability come invitato ai principali Comitati Investimenti della divisione Wealth Management Comitato Rischi e comitati manageriali a presidio del Credit Risk Adozione di RAF (Risk Appetite Framework) di Gruppo <i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Cairn Capital, CMB e CMG e RAM



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Governance e strategia sostenibile	Assenza di strumenti e metodologie finalizzate ad analizzare l'impatto in ambito ESG e climate change e maggiori costi collegati all'evoluzione della normativa in merito	Definizione di obiettivi di Net Zero (Piano Industriale e sottoscrizione della <i>Net Zero Banking Alliance</i>) Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e ai membri del CdA Analisi di elementi di governance e sociali nel tradizionale processo di analisi di credito e di <i>Know your Client</i> Accesso a database di infoprovider di settore esterni
Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio Digitalizzazione e innovazione Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria	Inadeguata/mancata intercettazione dei cambiamenti nelle preferenze dei clienti e/o nelle condizioni di mercato, con possibili impatti negativi sul portafoglio di offerta del Gruppo e/o sulle quote di mercato attuali e potenziali	Funzioni di Marketing per ciascuna business line Analisi di customer satisfaction per le principali società controllate (anche tramite utilizzo di <i>Net Promoter Score</i>) Previsione di specifici prodotti e iniziative per rispondere alle diverse esigenze della collettività Potenziamento dei canali di servizio alla clientela (i.e. richiesta finanziamenti da remoto on-line e on-phone) Esistenza di uno strutturato processo per la modifica di prodotti esistenti e per l'introduzione di nuovi prodotti nel portafoglio di offerta
Privacy e sicurezza informatica	Attacchi informatici e/o frodi esterne ai sistemi ICT del Gruppo, anche in relazione all'aumento dello smart-working, con possibili impatti negativi sull'operatività aziendale e sulla reputazione, nonché perdita di dati personali	Unità IT Risk and Cyber Security di Gruppo all'interno della funzione Governance IT Insieme di Politiche di Gruppo declinate in procedure di sicurezza e gestione delle informazioni dalle società del Gruppo <i>Direttiva di Gruppo sulla violazione dei dati personali – Data Breach</i> Presidio e aggiornamento del sistema di gestione delle frodi Evoluzione del framework delle minacce e dei controlli Produzione periodica della dashboard di sicurezza per il monitoraggio ed il reporting delle tematiche di cyber security Rafforzamento del monitoraggio sui controlli di sicurezza per l'identificazione di nuove tipologie di attacco derivanti dall'impiego dello smart working Controlli sulle misure di sicurezza, a campione, da parte dell'Unità Group Data Protection Analisi dei rischi degli applicativi a supporto dei trattamenti di dati personali SOC - Gestione eventuali incidenti di sicurezza attraverso il processo di Incident Management



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Privacy e sicurezza informatica	Attacchi informatici e/o frodi esterne ai sistemi ICT del Gruppo, anche in relazione all'aumento dello smart working, con possibili impatti negativi sull'operatività aziendale e sulla reputazione, nonché perdita di dati personali	Sistemi di accesso sicuro e autenticazione alla rete aziendale per i collegamenti in smart working Presidi tecnologici e informatici (es. antivirus, malware, firewall, etc.) costantemente rafforzati e aggiornati
Digitalizzazione e innovazione Privacy e sicurezza informatica	Violazione delle normative vigenti in materia di privacy e tutela di dati personali nei confronti di dipendenti e di terzi (soprattutto con riferimento all'area Retail)	Data Protection Officer nominato da ciascuna società di diritto italiano del Gruppo Presidi specifici per le società estere (europee e non europee) sottoposte per legge alla normativa GDPR e presidio da parte della funzione Compliance locale per le altre società estere non europee cui non si applica il GDPR Unità IT Risk and Cyber Security di Gruppo all'interno della funzione Governance IT Politiche, direttive, manuali e procedure operative interne in materia di protezione dei dati personali Controlli sulle misure di sicurezza, a campione, da parte dell'Unità Group Data Protection Analisi dei rischi degli applicativi a supporto dei trattamenti di dati personali Sessioni formative su sicurezza, amministratori di sistema, principi in materia di GDPR Sessioni formative generali sul GDPR e specifiche in materia di data breach e sui principi di privacy by design e privacy by default
Etica e integrità nel business Privacy e sicurezza informatica	Rischio informatico, ossia utilizzo non appropriato della tecnologia dell'informazione e della comunicazione (ICT) e/o mancato rispetto di leggi e regolamenti in ambito IT, con possibili impatti negativi in termini economici (es. perdita di quote di mercato) e reputazionali (es. perdite di dati personali)	Presidio a livello di Gruppo di IT Governance: Unità IT Risk and Cyber Security di Gruppo e Unità IT Regulation, IT Compliance & Business Continuity Politiche, Direttive e procedure per la gestione del rischio informatico e della sicurezza Comitato Non Financial Risk Monitoraggio, tramite KRI relativi alle tematiche di rischio informatico e cyber security Controlli sulle misure di sicurezza, a campione, da parte dell'Unità Group Data Protection Analisi dei rischi degli applicativi a supporto dei trattamenti di dati personali Attività formative sulla Risk Awareness Sessione di formazione annuale ad hoc per il Board di Mediobanca sui principali temi della Sicurezza e Rischi IT
Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio Adeguatezza e trasparenza dell'offerta	Pratiche commerciali scorrette, comunicazioni non adeguate e/o non trasparenti e greenwashing, con possibili impatti in termini economici (es. perdita di quote di mercato e riduzione della redditività, contenziosi, reclami e class action) e reputazionali	Comitato CSR endoconsiliare di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio Adeguatezza e trasparenza dell'offerta	Pratiche commerciali scorrette, comunicazioni non adeguate e/o non trasparenti e greenwashing, con possibili impatti in termini economici (es. perdita di quote di mercato e riduzione della redditività, contenziosi, reclami e class action) e reputazionali	Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente al Comitato Investimenti della divisione Wealth Management Presenza di specifici Comitati dedicati al presidio di rischi operativi di non conformità e reputazionali Processo di approvazione nuovi prodotti e nuove operatività Unità organizzative per la gestione dei reclami <i>Politica ESG di Gruppo</i> che definisce le linee guida per l'integrazione dei criteri ESG e delinea i principi di riferimento, nonché i criteri di screening, negativi e positivi, applicabili alle attività di lending, investimento di fondi propri e consulenza agli investimenti dei clienti ESG Program di Gruppo: definizione e implementazione ESG risk framework Attività di formazione in ambito ESG per dipendenti e clienti Attività di monitoraggio periodico sulle tematiche di rischio operativo, di non conformità e reputazionale Svolgimento di Audit interni in ambito ESG Modelli standard per la risposta alle richieste della clientela e per la comunicazione esterna
Business responsabile e prodotti sostenibili	Distribuzione/sottoscrizione di prodotti e servizi (finanziamenti, investimenti, prodotti e operazioni) disallineati rispetto alle direttrici di sostenibilità seguite dal Gruppo	Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità di Gruppo, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente ai principali Comitati Investimenti della divisione Wealth Management Comitati Direzionali: CLU - Comitato Lending & Underwriting e CNO – Comitato Nuove Operatività ESG Program di Gruppo <i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Cairn Capital, CMB e CMG e RAM Screening dei fattori caratterizzanti l'investimento per verificare l'allineamento della proposta alle politiche interne di sostenibilità della banca e il rispetto dei criteri di esclusione dei settori controversi Valutazione Single Name sulla base di questionari qualitativi che determinano un rating ESG interno a livello di controparte



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Business responsabile e prodotti sostenibili	Distribuzione/sottoscrizione di prodotti e servizi (finanziamenti, investimenti, prodotti e operazioni) disallineati rispetto alle direttrici di sostenibilità seguite dal Gruppo	Processo di approvazione nuovi prodotti e nuove operatività Attività di formazione in ambito ESG per dipendenti e clienti Cataloghi dei prodotti ESG/Sostenibili (Mediobanca SpA e Mediobanca SGR) pubblicati sui siti web del Gruppo
Gestione del rischio	Mancanza di un framework di governance strutturato in ambito Reputational risk	Normative interne in materia di valutazione dei rischi – anche reputazionali – derivanti dall’offerta di nuovi prodotti Direttiva di Gruppo in materia di rapporti con i media, speaking policy, brand communication e canali social Monitoraggio da parte di Group Communication della reputazione del brand di Mediobanca e delle principali società del Gruppo Iniziative di awareness rivolte ai dipendenti sul comportamento da tenere online con particolare riferimento all’utilizzo dei social media
Impatti ambientali indiretti e climate change	Rischio fisico: rischio derivante dal verificarsi di eventi climatici estremi (es. inondazioni, alluvioni, trombe d’aria etc.) e mutamenti gradualmente del clima (es. aumento delle temperature, innalzamento del livello del mare, perdita di biodiversità etc.), dovuti al cambiamento climatico, con conseguenti implicazioni finanziarie in termini di impatti indiretti, intesi come eventi successivi (es. aumento del numero dei prestiti in sofferenza nel portafoglio clienti del Gruppo, riduzione del valore delle garanzie o leasing, concentrazione del credito verso clientela maggiormente esposta a rischi climatici e ambientali, nonché interruzione delle catene produttive), ovvero rappresentando contemporaneamente fattori determinanti di varie categorie di rischio esistenti (es. rischio di credito, di mercato e di liquidità)	Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Presenza di una struttura che definisce e aggiorna le metodologie ed effettua la valutazione del portafoglio crediti da un punto di vista ESG Presenza di una struttura di che si occupa di analisi e monitoraggio dei rischi di mercato per il portafoglio lending (tra cui il rischio ESG) ESG Program di Gruppo <i>Politica ESG di Gruppo</i> Credit Guidance e Politica di RAF (Risk Appetite Framework) di Gruppo Metodologie di stress test, afferenti ai rischi di credito, di mercato e operativi Definizione di una ESG Heatmap settoriale per il monitoraggio del portafoglio lending, sulla base di pillar ESG Screening dei fattori caratterizzanti dell’investimento per verificare l’allineamento della proposta alle politiche interne di sostenibilità della banca e il rispetto dei criteri di esclusione dei settori controversi Valutazione Single Name sulla base di questionari qualitativi che determinano un rating ESG interno a livello di controparte Monitoraggio di eventuali criticità riguardanti i rischi ambientali e aggiornamento della valutazione iniziale per gli immobili a garanzia



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Business responsabile e prodotti sostenibili Gestione del rischio	Finanziamenti in società operanti in settori controversi o che non rispettano leggi, normative e/o standard in ambito corruzione, terrorismo, diritti umani e dei lavoratori e/o le cui operations impattano negativamente su ambiente e clima	Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi Comitato manageriale di Sostenibilità di Gruppo, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG <i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Cairn Capital, CMB e CMG e RAM Politica e procedure per il contrasto della corruzione, terrorismo e antiriciclaggio Attivazione di specifiche procedure in conformità alla Legge n. 185 del 9/7/90, per operazioni con controparti appartenenti al settore degli armamenti Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e ai membri del CdA Analisi monografiche su tutti i clienti e le richieste di finanziamento Costanti attività di monitoraggio sul rischio reputazionale della controparte
Business responsabile e prodotti sostenibili Gestione del rischio	Investimenti e gestione di operazioni riguardanti società operanti in settori controversi e/o che non rispettano leggi, normative e/o standard in ambito corruzione, terrorismo, diritti umani e dei lavoratori e/o le cui operations impattano negativamente su ambiente e clima	Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente ai Comitati Investimenti della divisione Wealth Management Presenza di specifici Comitati Investimenti/ ESG <i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Cairn Capital, CMB e CMG e RAM ESG Program di Gruppo Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e ai membri del CdA Analisi monografiche e approfondite per ogni investimento Monitoraggio ex post sulla base dei rating ESG e del merito creditizio degli emittenti



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Business responsabile e prodotti sostenibili Gestione del rischio	Investimenti e gestione di operazioni riguardanti società operanti in settori controversi e/o che non rispettano leggi, normative e/o standard in ambito corruzione, terrorismo, diritti umani e dei lavoratori e/o le cui operations impattano negativamente su ambiente e clima	Verifica ex post del rispetto dei parametri predefiniti nell'ambito del processo investimento Svolgimento di Audit in ambito ESG Adesione ai PBR - Principles for Responsible Banking (Mediobanca) ai PRI - Principles for Responsible Investment (Mediobanca SGR, Cairn Capital, RAM e CMB), CDP - Carbon Disclosure Project (Mediobanca SGR)
Impatti ambientali indiretti e climate change	Rischio di transizione: rischio relativo al processo di transizione verso un'economia più sostenibile derivante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, da modifiche/evoluzioni (soprattutto nel breve-medio termine) nelle politiche pubbliche, nella normativa ambientale, nella tecnologia e nelle preferenze dei consumatori, con possibili impatti in termini di perdite finanziarie (dirette o indirette), ovvero rappresentando contemporaneamente un fattore determinante di varie categorie di rischio esistenti (es. rischio operativo, di credito, di mercato e di liquidità)	Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Presenza di una struttura che definisce e aggiorna le metodologie ed effettua la valutazione del portafoglio crediti da un punto di vista ESG Presenza di una struttura che si occupa di analisi e monitoraggio dei rischi di mercato per il portafoglio lending (tra i quali il rischio ESG) <i>Politica ESG di Gruppo</i> che definisce le linee guida per l'integrazione dei criteri ESG Politica di RAF (Risk Appetite Framework) di Gruppo Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e al CdA Metodologie di stress test, afferenti ai rischi di credito, di mercato e operativi ESG Heatmap settoriale per il monitoraggio del portafoglio lending e investimenti, sulla base di pillar ESG Screening dei fattori caratterizzanti l'investimento per verificare l'allineamento della proposta alle politiche interne di sostenibilità della Banca e il rispetto dei criteri di esclusione dei settori controversi Valutazione Single Name sulla base di questionari qualitativi che determinano un rating ESG interno a livello di controparte



6.1.2 Clienti del Gruppo

[GRI 102-2], [GRI 102-6], [GRI 102-7]

Per oltre 70 anni il Gruppo ha sostenuto la crescita dei propri clienti con una consulenza di alto livello e un'offerta creditizia completa, dai prodotti più semplici e tradizionali, alle soluzioni più sofisticate disponibili sui mercati finanziari.

Grazie alle sue tre diverse divisioni che concorrono in modo bilanciato alle performance aziendali, il Gruppo riesce a rispondere alle esigenze di diverse fasce di clientela.

◆ Corporate & Investment Banking

Si rivolge soprattutto alle imprese di medie e grandi dimensioni cui viene proposta un'offerta integrata che va dal lending all'advisory, al capital market, al leasing, al credit management e al factoring.

◆ Consumer Finance

Si rivolge alle famiglie, a supporto delle loro necessità di spesa e a sostegno dei consumi, primari e voluttuari, nelle diverse forme del prestito personale, della carta di credito e della cessione del quinto dello stipendio o della pensione. Compass, che è attiva nel credito al consumo, attualmente opera attraverso 304 punti vendita distribuiti su tutto il territorio nazionale.

◆ Wealth Management

Si rivolge prevalentemente alle persone fisiche con l'offerta di prodotti di risparmio e servizi di investimento e gestione del patrimonio, diversificati per fascia di clientela. La divisione comprende anche l'erogazione di mutui ipotecari e l'attività di gestione di fondi per clientela istituzionale. All'interno della divisione, **Mediobanca Private Banking** supporta la sua clientela nella gestione, protezione e trasmissione del proprio patrimonio, non solo finanziario. La presenza ramificata è garantita dalle filiali distribuite sul territorio e da un'estesa rete di Private Bankers che lavora a stretto contatto con la rete di Investment Bankers, in attuazione del modello di offerta unica di Mediobanca di Investment and Private Bank.

All'estero **CMB Monaco** fornisce servizi esclusivi alla propria clientela, dai finanziamenti alle gestioni patrimoniali.

CheBanca!, invece, offre una consulenza professionale su risparmio e investimenti. Grazie a un'offerta completa di prodotti finanziari e assicurativi e a diverse strategie di investimento, è in grado di soddisfare tutte le fasce di clientela privata, dal segmento affluent fino al mondo premier. CheBanca! si contraddistingue per il proprio DNA digitale, multicanale e innovativo.

6.1.3 Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio

[GRI 102-43], [GRI 102-44]

Il Gruppo attribuisce la massima importanza alla gestione e al mantenimento di rapporti soddisfacenti con la propria clientela, anche potenziale, tramite un costante contatto, al fine di adattare velocemente l'offerta alle loro mutevoli esigenze e aspettative.

In tale contesto risultano fondamentali i processi di interazione per comprendere le esigenze dei clienti e reagire con tempestività all'eventuale insoddisfazione espressa.



Compass e CheBanca! hanno da tempo adottato processi strutturati di rilevazione della customer satisfaction che, adottando metodologie riconosciute a livello internazionale, offrono un quadro reale della percezione dei clienti, consentendo di individuare le aree critiche su cui intervenire con priorità. Vengono, infatti, svolti monitoraggi annuali quantitativi e qualitativi del livello di soddisfazione e fedeltà al brand attraverso specifiche survey in cui vengono monitorati il Customer Satisfaction Index (CSI)³⁷ e il Net promoter score (NPS)³⁸, con particolare focalizzazione sul mondo degli investimenti.

◆ Compass

Le indagini svolte da Compass sulla customer satisfaction nel corso dell'ultimo esercizio hanno coinvolto circa 1.500 persone ed evidenziano un trend elevato della soddisfazione dei clienti. Tra i comparti che appaiono più apprezzati, si confermano quelli della cessione del quinto dello stipendio, le carte e i prestiti personali.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, il Customer Satisfaction Index è stato di 90,6 (su 100), mentre il Net Promoter Score è stato di 66 (su 100), evidenziando un trend di miglioramento coerente con l'orizzonte temporale del piano industriale.

Compass esegue, inoltre, un'indagine telefonica di customer satisfaction rispetto al servizio di chiamata in entrata (inbound). Le risposte spontanee rilasciate da circa 95mila clienti tra giugno 2021 e maggio 2022 evidenziano un livello di soddisfazione dell'84%, in lieve calo rispetto al precedente periodo di rendicontazione. Inoltre, nel periodo maggio-giugno 2022 è stata effettuata un'indagine telefonica per rilevare il grado di soddisfazione dei clienti finali sottoscrittori del prodotto *Pagolight*: su 1.000 individui contattati il 98% si è dichiarato intenzionato a ripetere l'esperienza e il 99% consiglierebbe ad altri il prodotto.

La ricerca e le analisi realizzate si basano sulla raccolta di informazioni esterne, con l'obiettivo di esplorare o approfondire aspetti relativi a prodotti, processi o comunicazione.

Tutte le indagini di ascolto adottate possono avere natura quantitativa - rivolte a un campione rappresentativo del target - o qualitativa - condotte su un gruppo ristretto di intervistati mediante tecniche di ascolto mirate. Tali analisi si distinguono, inoltre, in iniziative nate da esigenze specifiche e contingenti o monitoraggi disponibili in via continuativa.

Di seguito si riportano le principali attività di coinvolgimento e analisi effettuate:

- ◆ Indagini telefoniche e online: analisi volte a comprendere atteggiamenti e/o esperienze rispetto a un determinato prodotto/processo.
- ◆ Mystery shopping: indagini di carattere qualitativo effettuate presso i competitor (punti vendita o canali di contatto remoto) per valutare l'offerta di prodotto, il merchandising e l'esperienza del cliente.
- ◆ Focus group: indagini di carattere qualitativo volte alla raccolta di opinioni o atteggiamenti verso un nuovo prodotto, processo o nuova comunicazione tramite una discussione di gruppo.
- ◆ Interviste individuali: indagini di carattere qualitativo, che, al pari dei focus group, raccolgono opinioni e atteggiamenti rispetto a offerte, comunicazioni e processi.

37. Il CSI è un indice sintetico di soddisfazione del cliente che si basa sulla percentuale di utenti soddisfatti dei singoli aspetti del servizio ricevuto. Il valore si ottiene dividendo il numero di giudizi positivi per il numero di quelli totali, e moltiplicando per 100 il valore che ne risulta.

38. Il NPS è la più importante metrica a livello mondiale per la misurazione della soddisfazione e della fedeltà dei clienti. Il punteggio rappresenta la differenza tra la percentuale dei detrattori e la percentuale dei promotori.



- ◇ **Analisi desk:** analisi di materiale di comunicazione o di prodotto. Compass svolge un'analisi della concorrenza in via continuativa.

Inoltre, Compass dal 2015 realizza un Osservatorio dedicato ai convenzionati con la raccolta, non solo del loro percepito sul contesto di mercato, ma anche sulle prospettive future, oltre a fornire una vista sui dati CRIF³⁹ concernenti i prestiti finalizzati alle auto e non solo.

Infine, a maggio 2022, MB Credit Solutions ha lanciato il suo primo numero di Osservatorio nel quale sono stati analizzati gli impatti della pandemia sulle banche italiane: uno studio che aiuta a comprendere con quali strumenti e in che modalità gli istituti di credito abbiano fronteggiato la crisi.

◇ **CheBanca!**

CheBanca! è da sempre attenta all'ascolto dei propri clienti, attraverso tutti i touch point a disposizione della clientela, dalle filiali al servizio clienti, passando per l'home banking, le e-mail e i canali social. Inoltre, garantisce un presidio continuo e strutturato sui reclami, tramite un monitoraggio puntuale, condiviso periodicamente con il management.

La rilevazione e il monitoraggio della soddisfazione dei clienti sono affidati a una società esterna e prevedono tre rilevazioni nel corso dell'anno fiscale: due più snelle nel secondo e terzo trimestre, con focus specifici su singole aree e una più estesa nel quarto trimestre, comprensiva di un'analisi di benchmark.

Le risposte raccolte vengono messe a confronto per evidenziare criticità e opportunità, grado di soddisfazione dei clienti e fedeltà al brand.

Tra gli indicatori monitorati ci sono il CSI sul segmento premier⁴⁰ e il NPS che, nell'anno di rendicontazione sono pari rispettivamente a 80 e 40, entrambi in linea con gli obiettivi del Piano Strategico.

Le rilevazioni condotte hanno evidenziato un quadro complessivo molto positivo, specie in riferimento ai segmenti più elevati di clientela; in base al confronto con i competitor, CheBanca! risulta migliore in tutti i canali.

◇ **Mediobanca Private Banking**

Data l'importanza che la riservatezza riveste nelle relazioni con la propria clientela, Mediobanca Private Banking non utilizza survey. Tuttavia, il costante dialogo fra i consulenti e i clienti, cruciale per il proprio modello di business, consente di perseguire la massima soddisfazione del cliente e al contempo di rendere più efficiente e innovativo il servizio offerto.

Mediobanca ha ricevuto il premio da *Euronext* e *Borsa italiana* dedicato alle blue-chip italiane che attuano le migliori pratiche ESG in linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite e ponderate in base alla capitalizzazione del flottante. Inoltre, nell'ambito dei *Financecommunity Awards 2021*, alla Banca sono stati assegnati i premi *Team of The Year M&A*

39. Centrale Rischi d'Intermediazione Finanziaria.

40. Clientela appartenente ai segmenti affluent (raccolta tra €50k e 500k) e wealth (raccolta >€500k).



e *Team of the Year ECM-AIM* per aver ricoperto un ruolo primario in alcune delle operazioni di maggiore successo.

Mediobanca Private Banking è risultata vincitrice nella categoria *Eccellenza nei Private Markets* in occasione dei *PrivateBankingAwards* organizzati da *Bluerating*.

CMB Monaco ha ricevuto il premio *Best Private Bank for HNWI in Monaco 2022* e il suo Amministratore Delegato è stato eletto *Best Private Banking CEO of the year* dalla rivista *The Decision Maker*.

MBCredit Solutions ha ottenuto da *Ecovadis* il *Rating Gold - Medaglia d'Oro*, a conferma del suo impegno nei confronti dei temi della sostenibilità.

6.1.4 Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi

[GRI 417-1]

Nell'ambito della relazione con il cliente, rivestono particolare importanza la trasparenza e la chiarezza delle informazioni.

Il Gruppo trasmette le informazioni con un linguaggio semplice, chiaro e vicino al cliente finale, nel rispetto della riservatezza e della conformità normativa. La comprensibilità e la trasparenza delle informazioni si riflettono, sia all'interno della documentazione contrattuale fornita ai clienti, sia all'interno dell'informativa legata all'offerta dei diversi prodotti e servizi.

I principali documenti informativi dell'offerta, redatti secondo requisiti di chiarezza e trasparenza e le diverse guide tematiche sui rischi e sui reclami sono disponibili, oltre che in filiale, in apposite sezioni sui diversi siti istituzionali delle società del Gruppo.

Di seguito vengono riportati i link alle pagine internet dove è possibile trovare la documentazione: per Compass (*Trasparenza - Compass*), CheBanca! (*Trasparenza - CheBanca!*) e Mediobanca Private banking (*Trasparenza - Mediobanca Private Banking*).



Compass

Compass, da sempre attenta alla relazione con i consumatori, ha pubblicato sul proprio sito la guida *Il Credito ai consumatori in parole semplici*⁴¹ realizzata da Banca d'Italia, per fornire indicazioni pratiche su come scegliere un finanziamento e determinarne i costi, illustrando i principali diritti dei clienti. Sul sito si possono, inoltre, consultare tutti i documenti di trasparenza relativi all'offerta in essere, tra cui: la *Guida all'Arbitro Bancario Finanziario*; la *Guida ABI per il Trasferimento dei Servizi di Pagamento*; la guida *I pagamenti nel commercio elettronico in parole semplici*; l'opuscolo della Commissione Europea *I tuoi diritti quando effettui un pagamento in Europa*; la guida *La Centrale Rischi*; la guida *Comprare una casa - Il mutuo ipotecario in parole semplici*; la brochure *Fondo interbancario tutela e depositi*; la tabella contenente i tassi effettivi globali medi rilevanti ai fini della normativa in materia di usura; le condizioni di utilizzo del servizio di Firma Elettronica Avanzata Grafometrica; i report annuali sulla gestione dei reclami, nonché le informazioni sul nuovo prodotto *Pagolight*. Inoltre, è pubblicato un

41. Si segnala che *Il Credito ai consumatori in parole semplici*, *La Centrale Rischi* e *I pagamenti nel commercio elettronico in parole semplici* sono consultabili anche in lingua tedesca.



estratto della *Politica di gestione dei reclami*, con specifiche informazioni sulla modalità di trattamento dei reclami.

Tutte queste informazioni sono reperibili sul sito di Compass nelle sezioni: *Trasparenza e Dalla parte dei consumatori*. Sul canale web sono inoltre disponibili: la documentazione informativa precontrattuale assicurativa e i relativi set informativi assicurativi, il *Modulo di richiesta per l'attivazione della Procedura di Conciliazione Paritetica* e il servizio *Monitorata* offerto da Assofin che permette di valutare la sostenibilità della rata, a ulteriore testimonianza dell'attenzione al credito responsabile.

Compass è, inoltre, subentrata nella titolarità del trattamento dei dati personali di **Futuro**, società specializzata nella cessione del quinto dello stipendio, il cui sito rimanda a quello di Compass.

A seguito della costituzione di **Compass Rent**, società di Compass specializzata nel servizio di noleggio a lungo termine di automobili e altri beni durevoli, è stato creato un apposito sito su cui è possibile trovare consultare la documentazione contrattuale e assicurativa collegata all'offerta.

La trasparenza è da sempre uno degli elementi fondanti anche del modello di business di **CheBanca!** che utilizza un linguaggio semplice e vicino al cliente finale, sintetizza i contratti al fine di renderli più brevi e comprensibili, determina i prezzi in modo chiaro e comunica tempestivamente eventuali variazioni delle condizioni contrattuali.

◆ **CheBanca!**

CheBanca! si rivolge ai propri clienti attraverso diversi canali, tra cui la propria pagina Facebook, che conta oltre 205 mila follower, con un piano editoriale ricco di contenuti di servizio, di engagement e di educazione finanziaria.

Nel corso dell'esercizio 2021-2022, le procedure operative di product governance, sia dei prodotti di investimento di natura finanziaria, assicurativa e previdenziale, sia dei prodotti bancari e del credito, sono state consolidate. Dette procedure, redatte in coerenza con la *Politica in materia di Product Governance*, illustrano i principi guida, l'architettura organizzativa e le interdipendenze alla base del processo di sviluppo, modifica e monitoraggio dei prodotti e servizi della Banca, assegnando compiti, ruoli e responsabilità e condividendo altresì i principi esposti nelle *Politiche in materia di Trasparenza e Business Conduct*.

Al fine di garantire una completa trasparenza e di fornire ai clienti informazioni chiare e dettagliate, CheBanca! mette a disposizione dei consumatori molteplici documenti tra cui: le guide predisposte da Banca d'Italia per fornire indicazioni pratiche su come scegliere un prodotto e determinarne i costi, illustrando i principali diritti dei clienti (*Il credito ai consumatori in parole semplici*, *Il conto corrente in parole semplici*, *Comprare casa: il mutuo ipotecario in parole semplici*, *La Centrale dei rischi in parole semplici* e *I pagamenti nel commercio elettronico*). Sono, inoltre, disponibili e aggiornati i fogli informativi e altra documentazione per far conoscere alla clientela le caratteristiche e le condizioni economiche di ogni prodotto offerto, oltre ai set informativi relativi ai prodotti assicurativi di terzi collocati dalla Banca. Infine, è presente ampia informativa sulle modalità di presentazione dei reclami, tra cui la *Guida Pratica Arbitro Bancario Finanziario* e altri documenti previsti dalla normativa vigente.

◆ **Mediobanca Private Banking**

Mediobanca Private Banking è costantemente impegnata a garantire la massima trasparenza e chiarezza relativamente ai servizi forniti e all'attività svolta nei confronti di clienti, management e autorità, nel rispetto della riservatezza e della conformità normativa. All'interno della divisione, la comunicazione con i clienti è garantita: dalla relazione intensa e costante che questi ultimi hanno con i propri banker; dalle comunicazioni ufficiali che Mediobanca, in osservanza agli obblighi di legge, invia regolarmente alla clientela.



La divisione ha dedicato una sezione del proprio sito internet agli investimenti sostenibili, al fine di fornire un'adeguata informativa al pubblico in merito a:

- ◇ integrazione dei criteri di sostenibilità nelle politiche per la prestazione dei servizi di investimento;
- ◇ considerazione degli effetti negativi per la sostenibilità;
- ◇ integrazione delle preferenze di sostenibilità della clientela nell'ambito della product governance e nella valutazione dell'adeguatezza delle operazioni oggetto di raccomandazione.

Il sito di Mediobanca Private Banking fornisce, inoltre, documentazione accurata sui diversi servizi offerti, tutti consultabili online.

Infine, **Mediobanca** organizza periodicamente corsi di formazione e aggiornamento in materia di trasparenza destinati ai dipendenti.

6.1.5 Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria

Il Gruppo promuove e valorizza la consapevolezza finanziaria dei propri clienti. A tale proposito viene proposto un modello di educazione finanziaria basato sulla diffusione di informazioni sui prodotti e servizi veicolate in modo semplice e chiaro.

◇ **Compass**

Il contributo di Compass all'inclusione finanziaria e all'accessibilità si concretizza nelle diverse iniziative di seguito descritte:

- ◇ comunicazioni commerciali in lingua straniera (inglese, spagnola, filippina francese);
- ◇ diverse sezioni del sito web in lingua inglese, spagnola, filippina e rumena;
- ◇ *Pagolight*, il prodotto *Buy Now, Pay Later* (BNPL) lanciato nel 2020, per consentire ai dealer convenzionati di includere la fascia più giovane della popolazione nella propria offerta. In molti paesi esteri si sta diffondendo questo modello di acquisto che consente al consumatore finale di pagare lo scontrino digitalmente in piccole rate mensili che vengono addebitate gratuitamente sulla carta di pagamento del cliente, senza oneri aggiuntivi;
- ◇ ampliamento dell'età massima per richiedere un prodotto di prestito personale o cessione del quinto dello stipendio/pensione, al fine di offrire supporto alle esigenze finanziarie anche in una fase della vita più matura;
- ◇ conto base a condizioni agevolate (esenzione dalle spese di apertura e chiusura e dal pagamento del bollo) per fasce socialmente svantaggiate dedicato ai clienti con ISEE inferiore a €11.600 che ne fanno richiesta.

◇ **CheBanca!**

Da sempre promuove e valorizza l'offerta di prodotti e servizi finanziari garantendone l'accesso ai clienti attuali e a quelli potenziali che esprimono la necessità di soddisfare un bisogno. Come previsto dalla legge, tale possibilità viene garantita anche a clienti inabili, interdetti, sottoposti ad amministrazione di sostegno e tutela, a persone non vedenti e/o impossibilitate alla firma per problemi fisici.



Nel corso dell'anno fiscale, inoltre, CheBanca!, con la partecipazione di esperti del settore, ha organizzato un ciclo di incontri virtuali dedicati ai propri clienti, con l'obiettivo di promuovere l'informazione, la formazione e l'educazione finanziaria su temi specifici quali: cybersecurity, tematiche ESG e private equity.

Infine, **Compass** e **CheBanca!** sospendono il pagamento delle rate dei prestiti e dei mutui ai propri clienti coinvolti in eventi di inondazione, terremoti e altre catastrofi naturali⁴².

◆ **Mediobanca Private Banking**

Promuove e valorizza la consapevolezza finanziaria dei propri clienti tramite la diffusione di informazioni sui prodotti e servizi veicolate in modo semplice e chiaro. Inoltre, i consulenti di Mediobanca Private Banking svolgono una costante attività di formazione finanziaria per i propri clienti al fine di permettere loro di valutare in modo consapevole le soluzioni e i servizi proposti.

A tale proposito, vengono organizzati eventi formativi che trattano argomenti di attualità.

Nel 2017 Mediobanca Private Banking ha lanciato *The Equity Club (TEC)*, un club deal che riunisce alcuni importanti nomi del capitalismo italiano, raccogliendo complessivamente adesioni per 500 milioni da destinare a investimenti in realtà di eccellenza nel mondo di realtà imprenditoriali italiane, con un focus particolare sulla media impresa. Ad oggi, sono stati investiti 400 milioni.

◆ **Mediobanca SGR**

Ad aprile 2016, Mediobanca SGR ha lanciato il secondo fondo dedicato al private debt *Mediobanca Fondo per le Imprese 2.0* per contribuire al finanziamento di piccole e medie imprese domestiche, con fondamentali solidi, che necessitano di risorse finanziarie per fronteggiare i propri piani di sviluppo e di crescita nel medio periodo. Al 30 giugno 2022 il Fondo ha in portafoglio 6 investimenti, per un controvalore complessivo pari a 30 milioni. Avendo terminato il periodo di investimento, il fondo sta gestendo le posizioni in essere.

Si segnala, inoltre, che, per la prima volta, lo scorso novembre, Mediobanca ha organizzato l'evento virtuale ***Beyond ESG & Sustainability – A new strategic direction***, rivolto ai propri clienti e dedicato all'approfondimento dei fattori ESG come driver delle strategie corporate e del mercato dei capitali.

Prosegue, infine, la collaborazione del Gruppo con **Junior Achievement**, la più vasta organizzazione non profit al mondo dedicata all'educazione economico-imprenditoriale nelle scuole. La partnership prevede il coinvolgimento dei volontari di Mediobanca, CheBanca! e Compass, che svolgono il ruolo di "esperti di azienda" affiancando i docenti nelle scuole medie e superiori durante le lezioni su temi legati all'economia, all'imprenditorialità e alla finanza personale.

All'interno di questa partnership è stato sviluppato *Crescere che impresa!*, il progetto di educazione finanziaria lanciato a settembre 2018, il cui secondo ciclo triennale (2020-2023) ha preso avvio a ottobre 2020.

Nel primo triennio l'iniziativa si è focalizzata sulle scuole di alcune zone disagiate di Puglia, Sicilia, Toscana, Liguria e Lombardia, utilizzando:

- ◆ una piattaforma digitale per accedere ai materiali utili, tra cui contenuti digitali per le lezioni in classe, kit didattico per la classe e family activity kit;

42. Tali eventi esulano dall'emergenza Covid-19.



- ◇ moduli e-learning a supporto di volontari e insegnanti: sezione online informativa sul programma, preparazione lezione in classe, sviluppo community volontari JA e insegnanti;
- ◇ laboratori didattici JALab, tra cui un laboratorio di sensibilizzazione al programma per ragazzi e genitori.

L'iniziativa ha mantenuto gli elementi innovativi digitali introdotti durante la pandemia, tra cui l'erogazione di workshop formativi online, cui si è affiancata la ripresa dell'attività didattica in aula. Inoltre, è proseguito il coinvolgimento delle famiglie grazie alle schede Family Activities che hanno permesso di raggiungere 1.617 bambini e bambine in tutta Italia.

Nel corso dell'anno scolastico 2021-2022, il programma ha visto il coinvolgimento totale di: 178 scuole, 402 classi, 10.025 studenti, 337 docenti e 96 volontari di cui 36 provenienti dal Gruppo Mediobanca.

6.1.6 Business responsabile

Il Gruppo, dopo aver sottoscritto nell'aprile del 2021 i **Principles for Responsible Banking (PRB)**, lanciati nel 2019 dalle Nazioni Unite con l'intento di incentivare il sistema bancario a fissare obiettivi di sviluppo sostenibile e a misurare gli impatti delle proprie attività sulle persone e sul pianeta⁴³, nel novembre dello scorso anno ha aderito alla **Net-Zero Banking Alliance (NZBA)**, iniziativa promossa dalla United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI), la sezione del Programma ONU per l'ambiente dedicata alle istituzioni finanziarie.

Nell'aprile del 2022, inoltre, Mediobanca ha aderito alle raccomandazioni della **Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)**, per divulgare e rappresentare in maniera trasparente le informazioni relative al proprio impatto ambientale tramite il TCFD Report.

Mediobanca SGR, RAM AI e Cairn Capital Limited hanno, inoltre, sottoscritto i **Principles for Responsible Investment (PRI)**, promossi dall'ONU per sviluppare un sistema finanziario globale più responsabile, mediante l'integrazione di valutazioni di sostenibilità nelle decisioni di investimento e nell'azionariato attivo. Infine, RAM, già sostenitore della **TCFD**, ha aderito alla **Net Zero Asset Managers Initiative**⁴⁴ e si appresta a comunicare i primi obiettivi intermedi di riduzione delle emissioni di portafoglio, impegnandosi a ridurre la propria intensità di emissioni carboniche del 33% al 2025 e del 50% al 2030⁴⁵.

A luglio 2021, il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca ha approvato la **Politica ESG di Gruppo** che definisce le linee guida per l'integrazione dei criteri ESG (Environmental, Social and Governance) e delinea i principi di riferimento, nonché i criteri di esclusione e inclusione applicabili alle attività di finanziamento, investimento di fondi propri e di consulenza in materia di investimenti alla clientela.

Le integrazioni apportate riguardano principalmente: criteri di selezione più articolati, ampliamento del perimetro di applicazione e delle linee guida settoriali.

43. Per approfondimenti si veda il capitolo 13. *PRB – Principles for Responsible Banking*.

44. In linea con la NZBA (iniziativa che raccoglie le realtà bancarie), la *Net Zero Asset Managers Initiative* si pone la missione di spronare il settore dell'asset management a investire nel raggiungimento dell'obiettivo di zero emissioni nette di gas a effetto serra (GHG) entro il 2050 o prima, su tutte le risorse gestite ("AUM" o assets under management), in linea con gli sforzi globali per limitare il riscaldamento a 1,5 gradi Celsius.

45. L'impegno riguarda il 68% degli attivi gestiti, per ulteriori dettagli si rimanda alla sezione sezione 3.4.5 *Portfolio Alignment and Portfolio targets della TCFD*.



La Politica si basa su una combinazione di:

- ◆ **screening negativi**, ovvero criteri di esclusione volti a identificare soggetti coinvolti in specifiche attività e/o nella produzione e/o commercializzazione di beni con caratteristiche tecniche particolari;
- ◆ **screening positivi**, ovvero criteri finalizzati a identificare soggetti e/o beni valutati positivamente da un punto di vista ESG.

In aggiunta a principi di carattere generale applicabili a tutte le tipologie di business, il Gruppo ha declinato gli screening positivi e negativi in modo diverso a seconda delle diverse attività.

In particolare, con riferimento all'attività di finanziamento e investimento proprietario, sono state delineate politiche specifiche in merito a Biodiversità e Beni Esclusi, nonché a settori ritenuti sensibili sotto il profilo ESG, ovvero: difesa e armamenti, silvicoltura e utilizzo di aree forestali, produzione di beni agricoli, industria mineraria, produzione, commercializzazione e consumo di energia e infrastrutture e dei trasporti.

Nella definizione della Politica, il Gruppo ha fatto riferimento a principi e framework internazionalmente riconosciuti, quali la *Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo*, i 10 principi *Global Compact* e i *Sustainable Development Goals (SDGs)* delle Nazioni Unite.

Inoltre, in coerenza con gli obiettivi relativi alla lotta al cambiamento climatico inseriti nel Piano Strategico, è stata introdotta una serie di limitazioni verso operatori aventi un impatto negativo sul clima. Per approfondimenti sul tema si può fare riferimento alla *Politica ESG di Gruppo* (https://www.mediobanca.com/static/upload_new/pol/politica-esg.pdf).

Ai criteri definiti dalla Politica ESG si aggiunge il **Regolamento SFDR**⁴⁶ che richiede, tra l'altro, che la clientela sia adeguatamente informata in merito alle metodologie con cui viene integrato il rischio di sostenibilità nell'ambito della prestazione del servizio di gestione di portafoglio o di consulenza in materia di investimenti.

Mediobanca SGR ha recepito la *Politica ESG di Gruppo*, definendo una propria **Politica in materia di investimenti sostenibili**. Ritenendo prioritaria l'integrazione dei criteri ambientali, sociali e di governance all'interno dei processi d'investimento, la SGR ha declinato i limiti di investimento differenziando per tipologia di prodotto (ESG, ovvero riconducibile agli artt. 8 e 9 del Regolamento SFDR, o non ESG) e per caratteristiche di gestione (a rendimento assoluto o a benchmark). In particolare, la valutazione degli emittenti/OICR⁴⁷ si basa sull'utilizzo di un rating ESG e di uno score riassuntivo delle controversie.

Mediobanca SGR ha, inoltre, sviluppato una metodologia per la considerazione dei principali effetti negativi sulla sostenibilità (*PAI – Principal Adverse Impact*), al fine di monitorare, contenere e ridurre gli effetti delle decisioni di investimento che determinano incidenze negative sui fattori di sostenibilità.

Al 30 giugno 2022 la quasi totalità (99,31%) degli investimenti è stata analizzata prendendo in considerazione, oltre ai criteri finanziari, anche i criteri ESG precedentemente descritti⁴⁸.

46. In vigore dal 10 marzo 2021, il regolamento Ue 2019/2088 della Commissione europea sull'informativa di sostenibilità dei servizi finanziari (Sustainable finance disclosure regulation - SFDR) ha come scopo quello di aumentare e uniformare i requisiti di reporting dei processi di investimento ESG in capo ai partecipanti ai mercati finanziari, sia a livello aziendale sia di prodotto, rafforzando la trasparenza necessaria all'intero mercato. La SFDR prevede che a ogni prodotto venga attribuita una delle seguenti categorizzazioni: Articolo 9: fondi che hanno un obiettivo di investimento sostenibile (con un forte focus ESG); Articolo 8: fondi che promuovono anche fattori ambientali o sociali (con un certo grado di attenzione ESG).

47. Organismi di investimento collettivo del risparmio.

48. Si tratta della percentuale di AUM gestiti dalla SGR e investiti in strumenti rientranti nel perimetro della Politica in materia di investimenti sostenibili (ESG), rispetto al totale degli AUM investiti in titoli, OICR o derivati (escludendo quindi il cash). La differenza (pari all'0,69%) è riconducibile a certificati, note strutturate e altri derivati.



Inoltre, Mediobanca SGR ha istituito un **Comitato ESG** con funzioni consultive e propositive, il cui compito è promuovere all'interno della realtà aziendale e nei confronti degli stakeholder la conoscenza in materia di investimenti sostenibili e responsabili, esprimere la visione aziendale sulle tematiche di sostenibilità, definire e monitorare i criteri guida per la determinazione delle soglie di investimento sostenibili, tenendo conto dei parametri di rischio/rendimento e dell'evoluzione della normativa di riferimento.

Mediobanca SGR ha aderito alla *Non Disclosure Campaign* promossa dal **Carbon Disclosure Programme (CDP)**, sottoscrivendone l'impegno per un sistema economico globale in grado di prevenire i dannosi effetti del cambiamento climatico.

Infine, nella convinzione che sane politiche e pratiche di governo societario siano in grado di creare valore nel lungo termine, Mediobanca SGR ha aderito ai **Principi Italiani di Stewardship** di Assogestioni, impegnandosi a un costruttivo dialogo con gli emittenti oggetto dell'investimento al fine di contribuire a generare migliori performance per gli investitori.

Mediobanca SGR partecipa all'attività del Comitato dei Gestori, composto dalle società di gestione del risparmio e dagli investitori istituzionali italiani ed esteri che cooperano al fine di presentare liste di candidati per l'elezione e la cooptazione di amministratori e sindaci di minoranza in emittenti quotati italiani.

Per quanto concerne l'attività di **gestione individuale di portafogli**, le società del Gruppo, con modalità e limiti differenti, incorporano i fattori ESG nei rispettivi processi di investimento.

Mediobanca Private Banking e CheBanca! hanno esternalizzato il servizio di gestione individuale di portafogli a **Mediobanca SGR**, che fornisce supporto anche nell'analisi e nell'individuazione degli strumenti su cui effettuare attività di consulenza.

Relativamente al servizio di **consulenza in materia di investimenti**, **Mediobanca Private Banking e CheBanca!**, nel definire le liste di prodotti selezionati, considerano anche il potenziale impatto negativo delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità nelle consulenze e mettono a disposizione della clientela una selezione di determinate tipologie di strumenti cui è stato attribuito un livello di rating ESG superiore a soglie definite internamente.

L'impegno di **Cairn Capital** a implementare i principi di investimento responsabile si basa sulla convinzione che le tematiche ESG siano un fattore importante in termini di rischio e di performance finanziaria e rispecchino le crescenti preferenze di clienti e investitori verso tali aspetti. Per tale motivo, ha adottato una **Politica ESG** che si basa su screening negativi top-down, con l'esclusione di aziende operanti in determinati settori, combinati con un approccio bottom-up per la valutazione degli investimenti secondo criteri ESG specifici per classe di attività.

Cairn Capital è un membro attivo del **PRI Structured Products Advisory Committee**. Partecipa inoltre attivamente ai lavori del **European Leveraged Finance Association - ELFA** per promuovere l'engagement tra investitori e società finanziate su tematiche ESG e standardizzare le metodologie di reportistica ESG nel mercato del leveraged finance.

Nella convinzione che uno dei ruoli di un asset manager sia quello di identificare chiari obiettivi di sostenibilità a vantaggio dei propri stakeholder, anche **RAM Active Investments** persegue una strategia di investimenti responsabili.

A tale fine, ha adottato una **Politica per gli Investimenti Responsabili**, che definisce le linee



guida per incorporare i fattori di governance, ambientali e sociali nei processi e nelle strategie di investimento, sia nel comparto azionario, sia in quello obbligazionario, con un grado di copertura pari al 100% (incluse le gestioni di terzi).

Coerentemente alla Politica, RAM AI è impegnata nell'azionariato attivo, quale strumento per raggiungere i propri obiettivi di asset manager responsabile.

CMB Monaco, tramite la controllata **CMG Monaco**, gestisce fondi per diversi investitori istituzionali che si stanno dimostrando sempre più esigenti verso le tematiche di sostenibilità. In considerazione di ciò, tutti i fondi gestiti da CMG sono analizzati anche secondo criteri ESG, tramite rapporti individuali forniti da CACEIS in partnership con *Vigeo Eiris*, primaria agenzia di rating sociale e ambientale, da *Morningstar* e da *Bloomberg*. Tali rapporti valutano le performance non finanziarie e l'impronta di carbonio dei portafogli con una conseguente precisa misurazione dell'impatto dei prodotti. Sono state inoltre formalizzate delle soglie massime di intensità carbonica con riferimento agli investimenti per fondi istituzionali in alcuni settori (es. max 1.000 tonnellate di CO_{2e}/milione di USD di fatturato nel settore energetico). Parallelamente è stato stabilito un criterio di esclusione sul fatturato da carbone e sabbie bituminose (massimo il 30% sul totale).

La **Politica ESG** di CMG Monaco prevede, tra l'altro, che tutti i manager dei fondi partecipino a Comitati ESG aventi cadenza almeno trimestrale (comitati ad hoc sono convocati qualora sia necessario valutare tempestivamente tematiche ESG emerse con riferimento a società investite). Per ogni fondo di CMG Monaco viene generata e fornita ai partecipanti una reportistica ESG specifica. Il Risk Management produce inoltre una rendicontazione del rischio ESG associato a fondi e mandati di gestione, evidenziando la situazione ESG della società di gestione nel suo complesso e dei singoli prodotti finanziari e segnalando i titoli oggetto di monitoraggio in ragione del loro impatto ambientale o di controversie ESG. Tali controversie sono peraltro monitorate attraverso segnalazioni mensilmente prodotte e appositi avvisi.

6.1.7 Prodotti sostenibili

In linea con gli standard di mercato e coerentemente al proprio indirizzo strategico, il Gruppo ha proseguito il proprio percorso a supporto della diffusione di prodotti sostenibili, sia nell'ambito dell'attività con i clienti che nella diversificazione delle fonti di finanziamento ESG. Inoltre, in accordo con le linee guida indicate dall'ECB, la transizione green del portafoglio della Banca è proseguita speditamente in piena sintonia col Piano Strategico 2019-2023.

Sul fronte delle emissioni obbligazionarie, dopo il debutto del primo green bond (settembre 2020), l'intento è quello di consolidare il canale di funding ESG nell'ambito della diversificazione delle fonti di finanziamento e di una transizione green del portafoglio della Banca, in piena sintonia col Piano Strategico 2019-2023.

A tal fine, a giugno 2022 è stato approvato il nuovo framework a supporto delle emissioni ESG (Green, Social and Sustainability Bond Framework 2022) che, incorporando i Technical Screening Criteria della EU Taxonomy per alcune categorie di asset e dando maggiore dettaglio per le attività di lending con finalità social, permetterà al Gruppo un più frequente ricorso ai bond green come canale di finanziamento.

Per quanto concerne l'operatività della divisione **Corporate & Investment Banking**, la duplice attività di Mediobanca è stata diretta a sensibilizzare sia emittenti che investitori sui temi ESG, facendo leva su una crescente expertise tecnica con competenze e risorse dedicate.



- ◇ Sul mercato dei finanziamenti, Mediobanca ha coordinato la sindacazione di varie linee di credito ESG e Term Loan a favore di corporate domestici. Al 30 giugno 2022, gli impieghi della divisione di lending del CIB aventi contenuto green/ESG ammontano a circa 2,6 miliardi (6,3 miliardi includendo anche l'ammontare accordato ma non erogato), pari rispettivamente al 16% e al 27% circa dell'erogato/accordato.
- ◇ Sul mercato obbligazionario, Mediobanca ha svolto il ruolo di Bookrunner e/o Structuring Advisor nel collocamento di bond ESG da parte di emittenti internazionali. L'importo complessivo di tali emissioni nel corso dell'esercizio 2021-2022 è stato di circa 22 miliardi, una quota pari al 59% del totale.

Sul fronte del **Consumer Finance**, nel corso dell'esercizio 2021-2022 **Compass** ha erogato finanziamenti con finalità di sostenibilità ambientale per un importo pari a quasi 120 milioni, a fronte dei 70,6 milioni dell'esercizio precedente. Tali affidamenti sono rappresentati da prestiti per l'acquisto di veicoli ibridi o elettrici e prestiti finalizzati all'acquisto di prodotti che, in virtù del loro contenuto green, generano una detrazione fiscale per il cliente (es. depuratori d'acqua, pannelli solari, caldaie/stufe a pellet e condizionatori/ elettrodomestici).

Al 30 giugno 2022 lo stock di finanziamenti aventi contenuto ESG si è attestato a 156 milioni di euro. Tale importo, pur rappresentando poco più dell'1% degli impieghi complessivi, registra una notevole crescita (+79%) rispetto ai 87,2 milioni di euro del precedente esercizio.

In relazione alle attività di **Wealth e Asset Management**:

- ◇ Lato **finanziamenti, CheBanca!** nell'anno fiscale 2021-2022 erogato quasi 190 milioni di euro di nuovi mutui destinati a chi acquista o ristruttura casa in classe energetica A o B. Tale importo è pari all'8,8% del totale erogato nell'anno (12,1% dei mutui per acquisto/ ristrutturazione). Complessivamente gli impieghi aventi contenuto green/ESG al 30 giugno 2022 erano pari a 334 milioni (2,8% dello stock) a fronte dei 159 milioni dell'anno precedente.
- ◇ Il Gruppo Mediobanca offre ai clienti della sua divisione Wealth la possibilità di investire in diversi **prodotti e/o servizi che tengono conto dei fattori ESG**, al fine di contribuire al soddisfacimento delle principali sfide della sostenibilità.

Al 30 giugno 2022 gli assets detenuti dai clienti tra i diversi servizi offerti (i.e.: gestioni patrimoniali, advisory, custody) di Mediobanca Private Banking, CheBanca! e CMB Monaco in **fondi comuni di investimento "sostenibili"** ammontano a circa **7.428 milioni di euro** (circa il **50%** del totale). Per valutare la sostenibilità dei fondi comuni di investimento offerti alla clientela, la Banca si avvale dell'info provider Morningstar che definisce una strategia di investimento sostenibile se così descritta nei relativi prospetti e documenti normativi. In dettaglio, i fondi di investimento sostenibile vengono classificati in tre gruppi distinti⁴⁹:

- ◇ i fondi **ESG Integration**; utilizzano i criteri ESG come fattori vincolanti del processo di selezione dei titoli e di costruzione del portafoglio. Queste strategie generalmente utilizzano una combinazione di screening positivo, screening negativo e coinvolgimento attivo con la partecipata. Al 30/06/2022 gli assets investiti in questa tipologia di fondi ammontano a circa **1.129 milioni di euro** (ossia circa l'8% del totale);

49. Nella classificazione Morningstar, un fondo comune di investimento può adottare più di una delle strategie di investimento definite di seguito e, pertanto, gli assets di alcuni fondi rientrano nel totale di più categorie. Per questo motivo, gli assets di ciascuna categoria sono stati distribuiti proporzionalmente.



- ◆ gli **Impact Fund**; oltre al ritorno finanziario, cercano di fornire un impatto misurabile su specifiche aree tematiche attraverso i loro investimenti (i.e.: diversità di genere, basse emissioni di carbonio, sviluppo della comunità). Al 30/06/2022, gli attivi investiti in questa tipologia di fondi ammontano a circa **720 milioni di euro** (ossia circa il 5% del totale);
- ◆ gli **Environmental Sector Fund** investono in settori orientati all'ambiente, come le energie rinnovabili o l'acqua. Al 30/06/2022, gli attivi investiti in questa tipologia di fondi ammontano a circa **90 milioni di euro** (1% del totale).

Tra i fondi comuni di investimento sostenibili vengono considerati anche i fondi **ESG Engagement**, che utilizzano l'investment stewardship (denominato anche active ownership), inclusi il voto e l'engagement aziendale, come parte centrale del loro processo di investimento per perseguire gli obiettivi ESG con le partecipate. Al 30 giugno 2022, gli assets investiti in questa tipologia di fondi ammontano a circa **5.489 milioni di euro** (ossia circa il 37% del totale).

Invece, ai sensi del **regolamento SFDR**, al 30 giugno 2022 gli attivi detenuti dai clienti di Mediobanca Private Banking, CheBanca! e CMB Monaco in **fondi comuni di investimento compliant ex art.8/9**⁴⁹ ammontano a circa **6.600 milioni di euro** (circa il 44% del totale). In particolare:

- ◆ In **Mediobanca Private Banking** gli attivi investiti dai clienti in fondi compliant ex art.8/9 ammontano a **2.004 milioni di euro** (circa il 13% del totale, nonché circa il 42% del totale degli assets di Mediobanca Private Banking⁵¹).
- ◆ In **CheBanca!** gli attivi investiti dai clienti in fondi compliant ex art. 8/9 ammontano a **4.174 milioni di euro** (il 28% del totale, nonché il 61% del totale degli attivi di CheBanca!⁵²).

In **CMB Monaco** gli attivi investiti dai clienti in fondi compliant ex art.8/9 ammontano a **422 milioni di euro** (il 3% del totale, nonché il 12% del totale degli attivi di CMB Monaco⁵³).

Nell'ambito dei mandati di gestione patrimoniale offerti alla clientela di **Mediobanca Private Banking**, la cui gestione è delegata a MB SGR, è stata di recente introdotta la linea **Social Impact**.

Mediobanca Private Banking è inoltre impegnata nell'attività commerciale di raccolta relativa al programma di coinvestimento con Blackrock volto a far accedere i propri clienti all'investimento diretto in aziende, a fianco dei più autorevoli fondi di PE internazionali. In merito al programma di co-investimento Mediobanca BlackRock Co-Investments, sono state definite delle linee guida ESG che gli investimenti target devono soddisfare. Ogni eventuale operazione è sottoposta ad una due diligence ESG che contiene una griglia dei rischi legati all'investimento da un punto di vista ESG. La ESG Scorecard delinea per ogni tematica ESG diversi livelli di rischio⁵⁴.

CheBanca! offre strumenti finanziari, soprattutto OICR, che rispettano i parametri ESG nella selezione e gestione dei portafogli. L'attenzione verso prodotti etici e sostenibili è molto elevata, sia lato formazione, sia lato selezione e promozione di strategie. Queste tematiche vengono altresì approfondite periodicamente nell'ambito di meeting e conference call con la rete commerciale.

50. L'articolo 8 del regolamento SFDR si applica ad un prodotto finanziario se questo promuove, tra le altre caratteristiche, caratteristiche ambientali o sociali, o una loro combinazione, a condizione che le imprese in cui gli investimenti sono effettuati rispettino prassi di buona governance. L'articolo 9, invece, si applica a quei prodotti finanziari che hanno come obiettivo specifici investimenti sostenibili e per i quali è stato designato un relativo indice di riferimento o, nel caso in cui non sia stato indicato un benchmark, una spiegazione del modo in cui si è raggiunto l'obiettivo di investimento sostenibile.

51. Servizi offerti: asset management, advisory, custody, dirette, fondi immobiliari.

52. Servizi offerti: asset management, custody.

53. Servizi offerti: asset management, advisory, custody.

54. 1: Rischio Identificato/Elevato; - 3: Controllo del rischio adeguato; -5: Driver principale del business (in positivo).



Ai clienti di **CMB Monaco** sono proposte liste di investimenti tematici ESG attraverso il Distribution Team di Investment Advisory e, nell'ambito dei mandati di gestione patrimoniale, la cui gestione è delegata a CMG Monaco, è stata di recente introdotta la linea CMG Monaco Discretionary Asset Management la cui attività di gestione adotta una metodologia ESG di positive screening best-in-class⁵⁵.

Tra i fondi comuni di investimento ex art. 8/9 SFDR sottoscritti dalla clientela delle reti del Gruppo sono altresì inclusi quelli offerti dagli **asset manager del Gruppo** che in parte sono collocati anche a clienti che non fanno parte di tali reti. In particolare:

◆ **Mediobanca SGR**

gestisce 4 fondi compliant ex art.8 (*Mediobanca Social Impact*, *Mediobanca ESG European Equity*, *Mediobanca ESG US Equity* e *Mediobanca Global Thematic Multimanager 100 ESG*). Un ulteriore fondo ex art. 8 (*Mediobanca Nordea World Climate Engagement*) è in collocamento a partire da luglio 2022. Al 30 giugno 2022 i 4 fondi ex art. 8 gestivano 437,2 milioni corrispondenti a circa il 20,5% del totale degli asset under management dei fondi istituiti dalla SGR.

Tra questi, il Mediobanca Social Impact offre ai sottoscrittori la possibilità di devolvere una parte del patrimonio del fondo a favore di un ente benefico selezionato. La devoluzione avviene con un meccanismo trasparente che prevede la distribuzione di una parte del patrimonio del fondo a favore degli enti beneficiari senza impatti sul costo complessivo sostenuto dall'investitore, che si mantiene in linea con gli standard di mercato, grazie alla riduzione della commissione di gestione pagata dal fondo alla SGR. Gli enti benefici aderenti al fondo sono selezionati dalla SGR e operano in diversi settori: dall'educazione e formazione alla salute e ricerca scientifica, dalle attività socio-assistenziali alla cooperazione, allo sviluppo e agli interventi umanitari. Nel corso dell'anno di rendicontazione, sono stati devoluti circa 284mila euro agli enti filantropici aderenti, mentre le masse gestite investite sono state pari a 27,8 milioni di euro, in crescita del 29,14% rispetto al 30 giugno 2019.

Inoltre, nell'ambito dei mandati di gestione patrimoniale che Mediobanca SGR gestisce per conto di Mediobanca Private Banking, è stata recentemente introdotta la linea di gestione *Global Impact*. Al 30 giugno 2022 21,4 milioni erano investiti nella linea, lo 0,36% del totale degli asset under management investiti in gestioni patrimoniali.

◆ **CMG Monaco**

gestisce 2 fondi tematici ambientali (*CMG Monaco Eco+ Eur* and *CMG Monaco Eco+ Usd*⁵⁶). Al 30 giugno 2022, su 2,3 miliardi di euro di masse investite in fondi, 117,6 milioni di euro (ovvero il 5,2%) erano relativi a tali fondi tematici.

Inoltre, CMG Monaco offre alla clientela di CMB tre fondi compliant ex art.8, ovvero il Monaction Emerging Markets (delegato a RAM AI sulla base di un master feeder agreement del RAM Emerging Markets Equity Fund) e i due fondi *CMB Global Lux Dette Emergente Eur* e *CMB Global Lux Dette Emergente Usd* (con attività di gestione degli investimenti delegate a Neuberger Berman).

55. Il profilo di investimento, sebbene non esplicitamente configurato come conforme all'articolo 8 dell'SFDR a causa della sua pertinenza al contesto giuridico del Principato di Monaco, mira a creare un'esposizione principale in strumenti finanziari azionari e obbligazionari, concentrandosi su società e stati aventi rating ESG esemplari.

56. I fondi tematici ambientali Monaco Eco+ Eur e Monaco Eco+ Usd investono in azioni internazionali di emittenti aventi sede in paesi sviluppati che hanno un legame con i temi ambientali quali ottimizzazione delle risorse (anche idriche), energie rinnovabili e dell'agricoltura biologica.



Tra i mandati di gestione patrimoniale che CMG Monaco gestisce in delega da CMB Monaco, è stata recentemente introdotta anche la linea di gestione patrimoniale CMG Monaco Discretionary Asset Management, che utilizza criteri di screening ESG “best-in-class” (3,2 milioni di euro e 0,3% total AuM dei Mandati gestiti dalla CMG Monaco al 30/06/2022).

◈ RAM AI

gestisce 1 fondo compliant ex art. 9 (*RAM Stable Climate Global Equities*) e 9 fondi compliant ex art.8 (*RAM European Equities*, *RAM US Sustainable Equities*, *RAM Global Sustainable Income Equities*, *RAM Emerging Markets Equities*, *RAM Long/Short European Equities*, *RAM Global Equities Sustainable Alpha*, *RAM Long/Short Global Equities*, *RAM Global Bond Total Return* and *RAM Sustainable Flexible Fund*).

Al 30 giugno 2022, su 1,9 miliardi di euro di masse investite in fondi, circa il 71% (oltre 1,3 miliardi di euro) era rappresentato da fondi ex. art. 8 e ex. art. 9 Regolamento SFDR.

In particolare, il fondo (ex. art. 9) *RAM Stable Climate Global Equities Fund*, nato con l’obiettivo di fronteggiare l’emergenza climatica, offre agli investitori una strategia attiva costruita su solidi principi ESG. L’approccio innovativo in ambito ESG è il risultato di approfondite ricerche su dati alternativi che sfruttano le competenze interne nelle tecnologie di ultima generazione. Infatti, alla luce del crescente impatto dell’emergenza climatica, RAM AI intende offrire agli investitori proposte differenziate di investimento a bassa emissione di carbonio grazie a una strategia che seleziona le migliori società a basse emissioni, senza compromettere le performance complessive. Inoltre, RAM AI si è data come obiettivo quello di controbilanciare le basse emissioni di carbonio del Fondo (Scopo 1 e 2) avvalendosi dei CERs (*Carbon Compensation Certificates*) in conformità con i dettami del *Clean Development Mechanism (CDM)*, senza alcun costo aggiuntivo per gli investitori.

Sotto un profilo metodologico, RAM incorpora i temi ambientali, sociali e di governance nei processi di analisi e nelle scelte di investimento relative all’offerta di fondi equity. In particolare, ha integrato pienamente i fattori ESG tramite un approccio sistematico alla selezione azionaria. Facendo leva su una robusta infrastruttura proprietaria di deep learning e sposando flussi di informazioni sia strutturati (numerici) che non strutturati (audio, video, testi, immagini), le *RAM Systematic Equity Strategies* mirano a identificare all’interno dell’universo investibile opportunità che generino extra rendimenti, in un’ottica sostenibile.

6.1.8 Innovazione, multicanalità e digitalizzazione

Nell’ambito del Piano Industriale 2019-2023 è stato varato il Piano Quadriennale IT che ha accelerato il percorso orientato all’efficientamento dei sistemi, alla modernizzazione dell’infrastruttura tecnologica e ha fortemente incrementato l’adozione di soluzioni tecnologiche innovative quali: cloud, intelligenza artificiale e blockchain, oltre alla digitalizzazione dei processi a supporto delle attività di Wealth Management e all’estensione dell’automazione ai processi (Robot Process Automation).

A fronte di un’ulteriore accelerazione sull’innovazione richiesta dal mercato, il Gruppo sta lavorando alla predisposizione della nuova **Digital Agenda** che, da un lato individua interventi a medio-breve termine, dall’altro costituirà uno dei pilastri fondamentali del prossimo Piano Industriale. L’Agenda è stata illustrata al Consiglio di Amministrazione lo scorso aprile. Al fine di cogliere al meglio le opportunità derivanti dall’evoluzione tecnologica è stato creato il Digital Innovation Office che



svolge un ruolo centrale per tutte le iniziative di innovazione tecnologica e di processo a livello di Gruppo.

Le attività si articolano lungo tre direttrici che riguardano: la promozione di una cultura aziendale tesa all'innovazione, il supporto ai progetti di Gruppo con impiego di soluzioni innovative (es. AI e blockchain) e il monitoraggio costante del panorama fintech. In dettaglio:

- ◆ **Digital Culture:** individuazione delle più importanti novità sul fronte dell'innovazione tramite attività di benchmarking, analisi dei competitor, monitoraggio dei mercati di riferimento, partecipazione ai tavoli di lavoro dei principali centri di ricerca italiani e rapporti con advisor internazionali.
- ◆ **Digital Trasformation:** supporto costante ai progetti digitali del Gruppo mediante lo scouting strutturato dei migliori vendor presenti sul mercato in funzione dell'attuale configurazione tecnologica del Gruppo e delle linee strategiche delineate per la sua evoluzione (es. Roadmap Cloud).
- ◆ **Digital Innovation:** esplorazione di tecnologie innovative e di incubatori e piattaforme di startup, valutandone l'integrazione nei propri servizi; gestione dei rapporti con enti e associazioni nell'ambito di progetti di ecosistema fortemente innovativi.

Il tema della digitalizzazione è coerentemente sviluppato in diverse modalità all'interno del Gruppo.

◆ **Compass**

Nell'anno fiscale di riferimento e in linea con il Piano Strategico Digitale precedentemente approvato, Compass ha consolidato l'implementazione di diverse iniziative innovative sia in termini di processo, sia in termini di tecnologia adottata, al fine di incrementare la customer experience dei propri clienti. Tra le iniziative di rilievo si segnalano la personalizzazione e l'ottimizzazione del workflow di concessione dei finanziamenti via web (richiesta documentale, identificazione, firma, approvazione) e di gestione del cliente (gestione pratiche da filiale con prestito on phone per i già clienti) al fine di ridurre tempi ed eventuali criticità. Dal lancio del progetto, oltre 26.000 pratiche sono state liquidate in modalità interamente digitale, con un erogato di oltre 148 milioni. Inoltre, è stato completato il progetto di adeguamento dei sistemi applicativi attuali CRM/SFA con la soluzione Salesforce, per rendere i processi operativi e di vendita più snelli, efficaci e aderenti ai nuovi trend tecnologici. Compass ha sostenuto l'adozione di strumenti di pagamento digitali anche a supporto delle iniziative governative (Cashback di stato e Lotteria degli Scontrini), sviluppando attività di comunicazione rivolte alla propria clientela.

Compass ha anche introdotto, ad agosto 2021, una nuova funzionalità volta a permettere ai clienti più distanti di fissare un appuntamento in un luogo diverso dalla filiale oppure di richiedere un prestito al telefono, contando ad oggi più di 900 clienti che hanno usufruito di tale modalità. Inoltre, al fine di migliorare ulteriormente l'esperienza del cliente e di ridurre i tempi, è stata inserita la possibilità di recuperare la password online per l'area riservata. Dal lancio del progetto (marzo 2022), oltre 10.000 utenti hanno effettuato tale operazione.

Infine, dal 26 gennaio 2022, è stato introdotto lo stacco automatico delle credenziali per i prodotti Prestito Auto e Prestito Finalizzato aumentando così il numero delle credenziali evolute.

◆ **CheBanca!**

Nata con un modello multicanale e innovativo, è cresciuta negli anni, sia nell'offerta del prodotto che nel modello di servizio, spesso anticipando i cambiamenti del mercato. La Banca mette a



disposizione dei propri clienti strumentali all'avanguardia che consentono un'interazione multicanale integrata. Durante l'esercizio è stata lanciata la nuova versione dell'app per i clienti, con l'integrazione del trading su titoli e il progressivo rilascio di nuove funzionalità. Inoltre, è stata avviata la pagina dell'Advisor che consente ai clienti con un portafoglio gestito di entrare in contatto con il proprio consulente e fissare un appuntamento. Per gli altri l'interazione è affidata all'assistente virtuale EDO (chatbot) che accompagna il cliente nella fase di registrazione sul web, supportandolo nei passaggi più complicati che storicamente registrano i maggiori tassi di abbandono.

A giugno 2022 l'assistente virtuale ha gestito il 39% dei volumi in ingresso sul totale dei contatti (Telefonico + Chat). La media giornaliera delle chat gestite nei giorni feriali (lunedì – venerdì) è di 2.400 mentre, includendo i festivi, la media è di 2.000 chat giornaliere. La percentuale di risposta senza passaggio ad operatore è pari all'89% (vs 85% anno precedente).

La gestione dei contenuti editoriali è stata migrata sull'innovativa piattaforma HCL Digital Experience 9.5 che fornisce massima flessibilità e tutela nella gestione del nuovo sito istituzionale, lanciato nel settembre 2020.

◆ **Mediobanca Private Banking**

Le principali progettualità, incluse nel Piano Strategico IT, e riconducibili alla divisione Mediobanca Private Banking sono:

- ◆ **Estensione del Front End Banker a tutti i servizi e offerta onboarding digitale:** il progetto, che rientra nel percorso di digitalizzazione e potenziamento dei canali a distanza, ha l'obiettivo di integrare il sistema di front end con gli altri applicativi della Banca e di offrire un servizio migliore ai clienti.
- ◆ **Upgrade Home banking e adozione multicanalità, con firma digitale:** il progetto intende potenziare la multicanalità offrendo un'esperienza integrata tra canali che semplifica le operazioni a distanza.

Infine, il sito istituzionale di **Mediobanca** garantisce la fruibilità dei contenuti a persone con diverse disabilità. In particolare, grazie all'utilizzo dell'intelligenza artificiale, il sito facilita la navigazione per utenti epilettici, ipovedenti e non vedenti, con disabilità cognitive, con disturbo dell'attenzione e con disabilità motorie. Prima in Italia nell'introduzione di tale servizio, Mediobanca ha ricevuto il premio **Eccellenza Web 2021** assegnato da *Siteimprove* alle aziende che si sono distinte per la qualità e l'accessibilità del proprio sito web, confermandosi all'avanguardia dell'innovazione anche in temi di modalità di fruizione della comunicazione.

6.1.9 Protezione dei dati personali e Data Security

[GRI 418-1]

La protezione dei dati personali e delle informazioni sulla clientela rappresenta un fattore chiave ai fini delle attività del Gruppo che si impegna a operare affinché il trattamento avvenga nel rispetto delle disposizioni di legge. Si tratta di dati contenuti in supporti elettronici, documenti cartacei, oppure scambi verbali mediante comunicazioni telefoniche o dirette.

La funzione Compliance, in collaborazione con la funzione Cyber Security, fornisce un'informativa costante sulle tematiche relative a dati personali e sicurezza informatica. In particolare, il Consiglio di Amministrazione viene aggiornato dalla funzione Compliance su base annuale, tramite la presentazione di una Relazione Annuale e, su base trimestrale, tramite un tableau de board che, tra le altre, include tematiche legate alla protezione dei dati. La funzione Cyber Security, fatta



eccezione per incidenti che richiedono un'informativa tempestiva, aggiorna annualmente il Board sulle tematiche relative alla sicurezza informatica con un report dedicato.

Le informazioni gestite sono di diversa natura e riguardano aspetti significativi quali: operazioni, contratti, dati riservati della clientela e anche del personale. Il Gruppo si impegna a garantirne la protezione da modifiche non autorizzate o accidentali, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, in accordo con i requisiti di business, assicura la disponibilità e l'integrità delle informazioni che devono essere affidabili e fruibili da parte degli utenti.

L'applicazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali all'interno del Gruppo Mediobanca avviene sulla base del seguente modello:

- ◆ Mediobanca e tutte le società controllate italiane del Gruppo, che effettuano trattamenti di dati personali, applicano integralmente le norme del Regolamento europeo 2016/679 (*General Data Protection Regulation - GDPR*), unitamente alla regolamentazione italiana (**cluster 1**);
- ◆ le società controllate estere all'interno dell'Unione Europea che trattano dati personali e le società controllate estere che, sebbene non localizzate nella UE, offrono beni o servizi, esclusivamente o anche solo in parte, a persone fisiche che si trovano nell'Unione, trattando i loro dati applicano il GDPR, unitamente alla normativa locale di riferimento rientrano nel **cluster 2**⁵⁷ ;
- ◆ le società controllate estere non rientranti nelle fattispecie precedenti, che trattano dati personali, rientrano nel **cluster 3**⁵⁸.

Ciascuna società garantisce la protezione dei dati personali di cui è titolare, identificandone obiettivi e principi di sicurezza.

Il presidio del rischio correlato al trattamento dei dati personali è assicurato: per il cluster 1, tramite (i) l'adozione dei presidi generali contenuti nella *Politica in materia di protezione dei dati personali* e (ii) la nomina del Responsabile della protezione dei dati (*Data Protection Officer – DPO*), ai sensi dell'art. 37 del GDPR; per i cluster 2 e 3, attraverso il coordinamento tra il DPO di Mediobanca e il referente locale di Compliance, ovvero il DPO della società, ove nominato.

Riguardo alla **protezione dei dati personali**, nel corso dell'anno 2021-2022 il Gruppo Mediobanca ha continuato a consolidare le attività necessarie per ottemperare alle disposizioni del GDPR.

Nello specifico, Mediobanca e le proprie controllate italiane hanno:

- ◆ consolidato l'interazione con l'unità Group Data Protection e con il Data Protection Officer di Gruppo;
- ◆ rafforzato, tramite le attività di mascheratura e cifratura, i profili di sicurezza sugli applicativi IT;
- ◆ negoziato le nomine a responsabile del trattamento con le persone fisiche o giuridiche che effettuano i trattamenti di dati personali per loro conto;
- ◆ aggiornato la normativa interna ed emanato la *Direttiva Violazione dei dati personali (Data Breach)*, istituito che era disciplinato nella Direttiva Gestione Incidenti IT e di Sicurezza, che attualmente prevede una gestione autonoma delle violazioni da parte dell'unità Group Data

57. Mediobanca International, Mediobanca Management Co., RAM Europe (Lux), Messier & Associés.
58. CMB Monaco, Mediobanca USA, Cairn Capital e RAM AI.



Protection con il supporto specialistico della Funzione IT Risk & Cyber Security per i data breach originati da incidenti di sicurezza informatica;

- ◆ incrementato i controlli in materia di protezione dei dati personali, con particolare riguardo alle misure di sicurezza e alla conservazione dei dati personali (data retention);
- ◆ proseguito le attività di implementazione per l'adempimento degli obblighi di conservazione dei dati personali, con particolare riguardo agli archivi cartacei;
- ◆ rafforzato l'attenzione sulle misure previste dal provvedimento del Garante Privacy in materia di circolazione delle informazioni e di tracciamento delle operazioni bancarie;
- ◆ promosso e rafforzato l'applicazione dei principi di privacy by design e by default all'interno del Gruppo, erogando una sessione formativa ad hoc.

Per quanto concerne il tema della **Data Security**, nel corso degli ultimi anni, il Gruppo ha costantemente rafforzato la propria strategia di sicurezza al fine di garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni. In tale contesto, la protezione nello scambio dei dati e nell'accesso a questi ultimi viene assicurata attraverso l'adozione di protocolli di comunicazione sicuri, chiari e certificati rilasciati da autorità certificate (es: *GlobalTrust Certification Authority*) e l'accesso ai dati avviene nel rispetto dei principi del *need to know* e del *least privilege*.

Nell'ultimo anno, il Gruppo ha continuato a rafforzare le misure di sicurezza per la protezione dei dati come la cifratura dei database (at-rest) che contengono dati confidenziali e la mascheratura dei dati presenti negli ambienti di sviluppo e collaudo. Inoltre, anche in questo esercizio, Mediobanca ha perseguito la sicurezza logica dei dati tramite l'irrobustimento di alcune misure tra cui: la segregazione della rete dati, la tracciatura degli accessi ai server e ai database e l'autenticazione multi-fattore per gli accessi degli utenti dall'esterno.

Durante l'anno di rendicontazione, con riguardo alla **tutela dei dati personali**, sono pervenuti 517 reclami da clienti di CheBanca!, Compass e Selmabipiemme e 5 reclami sono stati presentati direttamente al Garante per la protezione dei dati personali ("Garante Privacy" o "Autorità") ex art. 77 del GDPR, per 4 dei quali l'Autorità non ha ravvisato gli estremi di violazione in materia di protezione dei dati personali tali da promuovere l'adozione di un provvedimento, mentre 1 è in fase istruttoria.

In relazione alle **violazioni di dati personali**, il Gruppo ha registrato nel periodo 15 data breach, per 12 dei quali non è stato rilevato un rischio per i diritti e le libertà degli interessati e, pertanto, non si è resa necessaria la notifica al Garante Privacy e/o la comunicazione agli interessati. Per 3 è stato ritenuto necessario procedere alla notifica al Garante Privacy ai sensi dell'art. 33 del GDPR e alla comunicazione agli interessati ai sensi dell'art. 34 del GDPR. Si evidenzia che, allo stato, i data breach non hanno comportato un impatto materiale per i clienti o per le società del Gruppo.

Di seguito si elencano le Politiche e Direttive specifiche di cui si è dotato il Gruppo, strutturate per gestire i rischi e per accrescere la fiducia dei clienti:

- ◆ **Politica in materia di protezione dei dati personali:** definisce i principi generali cui il Gruppo Mediobanca deve attenersi per assicurare la protezione dei dati personali che tratta nello svolgimento delle proprie attività.
- ◆ **Politica di Gruppo sulla Sicurezza delle Informazioni:** descrive gli obiettivi e i principi generali che il Gruppo Mediobanca adotta nel trattamento delle informazioni per supportare le esigenze del business e garantire il rispetto di prescrizioni legali o regolamentari e delle scelte in materia di gestione dei rischi. La Politica è in corso di aggiornamento, per essere adeguata



ai nuovi requisiti normativi e in funzione dei cambiamenti tecnologici del sistema informativo previsti dal Piano Strategico IT. L'aggiornamento della Politica è stato approvato dal CdA lo scorso dicembre.

- ◆ **Politica di Gruppo per la gestione del rischio informatico:** la politica di Gruppo definisce il quadro organizzativo e metodologico che il Gruppo Mediobanca adotta nell'ambito della gestione del rischio informatico, al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza delle misure di protezione delle risorse IT e di graduare le misure di mitigazione in funzione del profilo di rischio.
- ◆ **Direttiva di Gruppo di Gestione degli incidenti IT e di Sicurezza:** descrive le azioni da adottare per la gestione degli incidenti relativi ai sistemi informativi e alla sicurezza delle informazioni che generano, o possono generare, disservizi agli utenti, impatti sul business aziendale o rischi per la protezione dei dati personali.
- ◆ **Direttiva di Gruppo Gestione degli Amministratori di Sistema:** definisce le regole dirette a disciplinare le attività svolte dagli amministratori di sistema in attuazione di quanto previsto dal Provvedimento del Garante, nonché di identificare ruoli e responsabilità operative nell'ambito del processo di gestione degli amministratori di sistema.
- ◆ **Direttiva Classificazione e gestione delle informazioni:** fornisce i criteri e le regole cui gli utenti devono attenersi per garantire che le informazioni siano classificate e gestite in modo opportuno, al fine di assicurare un adeguato livello di protezione del patrimonio informativo aziendale. La Direttiva è stata aggiornata rivedendo i livelli di classificazione delle informazioni e integrando le relative regole di sicurezza.
- ◆ **Direttiva di Gruppo - Gestione Cifratura e Mascheramento dei dati:** descrive le azioni e le regole da adottare per la gestione delle attività di cifratura e mascheramento dei dati, dei relativi canali di comunicazione e dei backup, per le applicazioni identificate sulla base dell'analisi del rischio informatico e della criticità privacy.
- ◆ **Direttiva di Gruppo - Tracciamento e gestione dei Log:** fornisce i criteri e le regole di carattere generale cui attenersi per la gestione dei sistemi e delle attività di log management.
- ◆ **Direttiva di Gruppo - Sicurezza nei Rapporti delle Terze Parti:** definisce gli obiettivi e i principi di sicurezza cui le terze parti devono attenersi in accordo con la propensione al rischio definita a livello aziendale e coerentemente con la normativa interna in materia di trattamento di informazioni privilegiate e confidenziali.
- ◆ **Manuale d'ambito per la gestione del registro dei trattamenti:** definisce l'approccio metodologico per la redazione e la tenuta del registro, la struttura e il contenuto minimo del registro, le modalità operative di compilazione e le casistiche di aggiornamento.
- ◆ **Manuale d'ambito in materia di analisi del rischio e data protection impact assessment (DPIA):** definisce le linee guida per l'esecuzione dell'analisi dei rischi e del DPIA, delineando l'approccio metodologico, i casi in cui è necessario lo svolgimento del DPIA, le metriche di valutazione e le casistiche di aggiornamento.
- ◆ **Manuale d'ambito in materia di conservazione dei dati personali:** definisce i criteri per la determinazione del periodo di conservazione delle diverse categorie di dati personali trattati e le regole generali in base a cui predisporre le procedure aziendali per garantire l'applicazione



dei requisiti di conservazione.

- ◆ **Direttiva Di Gruppo - Violazione Dei Dati Personali (Data Breach):** ha lo scopo di regolare le attività connesse alla gestione del data breach e le specifiche responsabilità attribuite.
- ◆ **Procedura Operativa in materia di Analisi dei rischi e DPIA in ambito privacy:** descrive i processi per l'esecuzione dell'analisi dei rischi e del DPIA.
- ◆ **Procedura Operativa in materia di diritti degli interessati in ambito privacy:** descrive la gestione dei diritti degli interessati, con cui si rende agevole l'esercizio delle richieste di accesso ai dati, della loro rettifica, della cancellazione e per esercitare il diritto di opposizione.
- ◆ **Procedura Operativa in materia di consensi in ambito privacy:** descrive la gestione dei consensi che garantisce agli interessati la possibilità di revocare o modificare in modo semplice il proprio consenso.
- ◆ **Procedura Operativa in materia di Gestione profili privacy relativi ai fornitori:** disciplina le attività propedeutiche all'individuazione del profilo privacy di fornitori che trattano dati personali di titolarità della banca.
- ◆ **Direttiva in materia di Gestione della tracciabilità delle operazioni bancarie:** fornisce i criteri e le regole generali che Mediobanca ha adottato per adempiere agli obblighi prescritti dal Provvedimento 192/11, pubblicato dal Garante Privacy per l'individuazione e l'analisi di potenziali accessi indebiti ai dati personali della clientela.
- ◆ **Procedura Operativa in materia di Registro dei trattamenti in ambito privacy:** disciplina il processo di predisposizione e manutenzione del Registro dei trattamenti, così come richiesto dal Regolamento Europeo (GDPR).
- ◆ **Procedura Operativa in materia di Gestione della cancellazione dei dati personali:** disciplina, per ogni categoria di soggetto interessato, il processo periodico di cancellazione massiva dei dati personali.
- ◆ **Direttiva Di Gruppo Gestione Del Rischio Delle Terze Parti In Ambito IT:** stabilisce i criteri di definizione del perimetro delle Terze Parti in ambito IT e le azioni da attuare per rafforzare il presidio.

Il Gruppo attribuisce grande rilevanza alle le attività formative; a seguito dell'entrata in vigore del GDPR, a tutti i dipendenti, inclusi stagisti e somministrati, viene assegnato un corso di approfondimento in materia, con un test finale di valutazione. Inoltre, tutte le società del Gruppo Mediobanca, fatta eccezione per quelle incluse nel cluster 3 e Messier&Associés, erogano un corso sulla privacy.

Infine, è stato completato l'aggiornamento annuale del **programma di Information Security Awareness** a seguito dell'evoluzione delle minacce cyber per tutto il Gruppo Mediobanca. Le principali attività del programma sono state:

- ◆ aggiornamento annuale della formazione obbligatoria sui temi della cyber security con test finale (anche in lingua inglese);
- ◆ invio di un "security welcome message" durante la fase di onboarding dei nuovi dipendenti;
- ◆ produzione di cartellonistica sulla Security Awareness;



- ◆ invio di bollettini di sicurezza veicolati tramite apposite comunicazioni per aggiornare gli utenti del Gruppo sui principali rischi e sulle campagne di phishing;
- ◆ invio di segnalazioni di “early warning” su eventi sospetti;
- ◆ erogazione di sessioni di formazione dedicate alle funzioni critiche (es: consulenti finanziari, assistant banker);
- ◆ formazione periodica ai consiglieri di Mediobanca (CdA induction);
- ◆ simulazioni di campagne di phishing per verificare il livello di security awareness degli utenti del Gruppo.

Per la **clientela retail** sono state realizzate comunicazioni di sensibilizzazione specifiche rispetto alle principali minacce informatiche e sono state illustrate le linee guida da tenere per l'utilizzo dei canali digitali. Inoltre, sia per i **clienti retail**, che per i **clienti private**, sono state pubblicate apposite sezioni dedicate alla sicurezza informatica sia sui siti istituzionali delle società, che sull'home banking.

In un contesto di continuo miglioramento dei servizi, è stato affinato il framework dei controlli per verificarne l'efficacia e rilevarne l'eventuale vulnerabilità. Anche quest'anno sono state definite alcune misure di sicurezza finalizzate a ridurre il rischio IT degli asset delle singole società del Gruppo al di sotto della soglia di accettazione.

Vengono, infatti, svolte continue verifiche di sicurezza e attività di analisi dei rischi IT, atte a garantire adeguati presidi di controllo, organizzativi e tecnologici, su tutto il perimetro del Gruppo che è impegnato a migliorare soluzioni e servizi di cyber intelligence.

In merito alla protezione dei dati personali, le società italiane adottano controlli ex ante ed ex post a livello locale e tramite flussi informativi formalizzati tra l'unità Group Data Protection e le controllate. Svolgono, inoltre, controlli periodici annuali e a evento, anche sulle misure di sicurezza adottate dai fornitori che trattano dati personali per conto delle società del Gruppo.

Nel corso dell'anno fiscale 2021-2022 la funzione IT Risk & Cyber Security ha condotto per tutte le Società del Gruppo le seguenti attività che saranno svolte annualmente:

- ◆ una simulazione di Spear Phishing al fine di verificare la capacità degli utenti di riconoscere tali tipologie di cyber-attacchi e di applicare le corrette procedure di sicurezza informatica previste;
- ◆ una campagna di assessment sul livello di robustezza delle password utilizzate dagli utenti per individuare situazioni deboli in cui un eventuale attaccante potrebbe risalire alla password tramite specifiche tecniche di hacking;
- ◆ verifiche tecniche di sicurezza (vulnerability assessment e penetration test) effettuate a fronte dei principali aggiornamenti applicativi e/o infrastrutturali;
- ◆ un'analisi d'impianto sul governo della sicurezza degli accessi da remoto e un assessment per valutare l'efficacia dei relativi controlli interni e l'adeguatezza dell'infrastruttura utilizzata a seguito dell'emergenza Covid-19 che ha portato a un significativo aumento del numero degli utenti abilitati a svolgere la propria attività lavorativa da remoto.



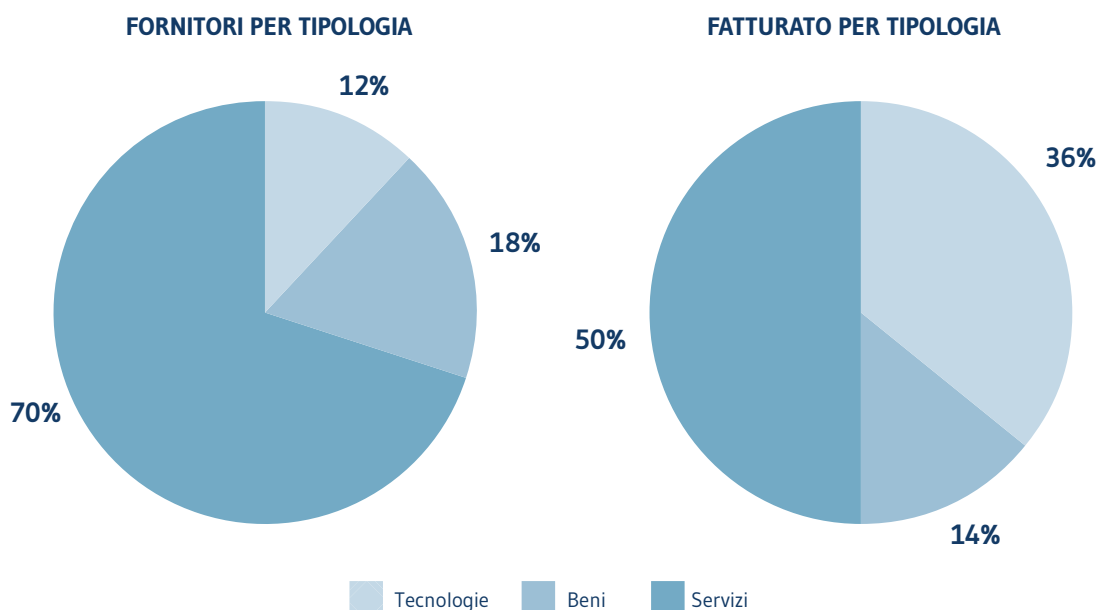
6.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

6.2.1 Politiche e rischi rilevanti

[GRI 102-7], [GRI 102-9], [GRI 102-15], [GRI 103-1], [GRI 103-2], [GRI 103-3], [GRI 308-1], [GRI 414-1]

Il Gruppo sviluppa con i propri fornitori rapporti improntati a correttezza trasparenza e parità di trattamento.

Nel periodo di rendicontazione i fornitori del Gruppo risultano 7.113 per un fatturato di 609.651 milioni.



L'acquisizione di beni e servizi è di norma accentrata presso la funzione di Group Procurement che, tramite processi di gara e trattative, seleziona i fornitori sulla base delle conoscenze e competenze professionali, della solidità e sostenibilità organizzativa e della ricerca del miglior rapporto qualità – prezzo. In particolare, il Gruppo è impegnato a evitare situazioni di conflitto d'interessi e a garantire una selezione basata su criteri di trasparenza e oggettività.

La *Direttiva di Gruppo di Gestione dei Processi di Acquisto* e la *Procedura operativa di Mediobanca Gestione Processi di Acquisto* stabiliscono che i fornitori coinvolti nei processi di gara o in contratti presidiati da Group Procurement debbano essere qualificati positivamente secondo le linee guida di qualifica definite a livello di Gruppo, fornendo: documentazione idonea, dati economico-finanziari adeguati alla fornitura, risultati di esercizio positivi e assenza di negatività di qualsiasi tipo.

Al fine di minimizzare i rischi legati agli acquisti da controparti scarsamente affidabili o portatrici di potenziali problematiche future, la funzione Group Procurement:

- ◇ censisce nell'Albo Fornitori di Gruppo, i fornitori, attivi o potenziali, riguardo agli ambiti di spesa e ai contratti presidiati;
- ◇ esamina la completezza e la correttezza delle informazioni e dei documenti pubblicati (DURC, CCIAA, bilancio ecc.) e compie, sia un'analisi dei dati economico-finanziari delle società, sia una verifica, tramite fonti esterne, di eventuali negatività in capo alle controparti;



- ◆ attribuisce alle società valutate uno status di qualifica positivo o negativo;
- ◆ verifica eventuali candidature spontanee di ulteriori fornitori che si propongono nell'Albo Fornitori;
- ◆ richiede ai fornitori attivi l'aggiornamento periodico di dati e documenti inseriti nell'Albo;
- ◆ presidia i processi d'acquisto, anche attraverso l'organizzazione di gare d'appalto, al fine di assegnare la fornitura di beni, lavori o servizi ottimizzando i costi, nel rispetto dei requisiti di qualifica e delle specifiche tecniche e di servizio;
- ◆ presidia la formalizzazione dei contratti con i fornitori aggiudicatari con il supporto della consulenza legale interna.

I principi di correttezza e integrità guidano la gestione dei rapporti con i fornitori che sono invitati a svolgere l'attività secondo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice Etico del Gruppo. A tutti i fornitori coinvolti in gara è richiesto il rispetto:

- ◆ delle norme a tutela dei diritti dei lavoratori impiegati nelle prestazioni e in particolare dei contratti collettivi di lavoro della categoria di appartenenza;
- ◆ delle disposizioni in materia previdenziale, antinfortunistica e assicurativa e della normativa specifica sulla sicurezza e salute sul lavoro;
- ◆ dei principi sanciti nel Codice Etico del Gruppo all'atto del conferimento di un ordine ovvero della stipula del contratto.

In quest'ottica i fornitori di nuova registrazione all'interno dell'Albo fornitori di Gruppo sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione nella quale confermano che i loro dipendenti sono trattati senza nessuna distinzione e/o discriminazione (politica, religiosa, ecc.), che rifiutano il lavoro forzato e minorile, condannano ogni tipo di molestia e garantiscono condizioni di lavoro rispettose. Le controparti che non accettano il Codice Etico del Gruppo Mediobanca e la dichiarazione sopra citata sono esclusi dalla catena di fornitura.

Inoltre, a tutti i fornitori presidiati dall'unità Group Procurement, viene richiesto di garantire, tramite specifica autodichiarazione, quanto di seguito riportato:

"tutti i propri dipendenti vengono 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. L'azienda dichiara inoltre di garantire il rispetto per le diversità e la non-discriminazione in ogni fase della vita lavorativa di ciascun dipendente, di salvaguardare il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva, di rifiutare il lavoro forzato e minorile e qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli per i propri dipendenti, inclusi gli aspetti legati alla retribuzione. Allo stesso tempo l'Azienda dichiara di vigilare sui propri subappaltatori in relazione al rispetto di quanto sopra riportato".

Nel corso del secondo semestre dell'esercizio è stato avviato con Cerved Rating Agency il progetto per l'assessment ESG dei fornitori presidiati da Group Procurement.

Cerved è l'agenzia di rating italiana specializzata nella valutazione del merito di credito di imprese. L'agenzia valuta, inoltre, la sostenibilità degli operatori economici (imprese, istituti finanziari,



assicurazioni), sviluppando soluzioni innovative grazie a una metodologia ESG in linea con le best practice internazionali.

L'agenzia mette, infatti, a disposizione dei propri clienti una piattaforma digitale per la raccolta e misurazione dei dati non finanziari dei fornitori, con l'obiettivo di fornire una certificazione esterna. È stato avviato il processo di raccolta dati e valutazione di un primo lotto di 50 fornitori. Al momento, 36 di questi sono stati valutati da Cerved ai fini ESG con l'attribuzione di uno score specifico, pertanto, nel corso del corrente esercizio, il 18% dei fornitori presidiati da Group Procurement (totale 200 unità) è stato valutato su tematiche ambientali, sociali e di governance.

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Gestione responsabile della catena di fornitura	Non conformità di business partner e fornitori (di beni e servizi) a leggi, regolamenti e/o principi generali enunciati nel Codice Etico del Gruppo (es. correttezza ed onestà, imparzialità, tutela ambientale, protezione della salute etc.) e/o tutela dei diritti umani.	Comitato di Group Procurement Direttiva di Gruppo in materia di gestione dei processi di acquisto e procedure operative specifiche che definiscono il processo di qualifica e monitoraggio dei fornitori Procedura di adeguata verifica in ambito Antiriciclaggio Integrazione di un questionario di autovalutazione ESG nel processo di qualifica dei fornitori
Gestione del rischio Gestione responsabile della catena di fornitura	Gestione decentralizzata dei single sourcer strategici	Comitato di Group Procurement Unità Organizzativa di Gruppo (Group Procurement), dedicata alla selezione dei fornitori, che opera sulla base della normativa interna di riferimento Presenza di specifiche sezioni, definite all'interno del Codice Etico e Modello 231, sulla gestione responsabile della catena di fornitura <i>Direttiva di Gruppo in materia di Gestione dei processi di acquisto e Direttiva di Gruppo per la gestione delle esternalizzazioni</i> Specifiche procedure operative Gestione e monitoraggio del processo di qualifica e mantenimento dell'Albo Fornitori



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Gestione del rischio Gestione responsabile della catena di fornitura	Gestione decentralizzata dei single sourcer strategici	Analisi e monitoraggio dei feedback dei contract owner e svolgimento di verifiche ad hoc sui fornitori utilizzando infoprovider esterni Valutazione dei fornitori in fase di qualifica, affidamento e durante l'erogazione del servizio e monitoraggio costante dei fornitori strategici Svolgimento di Audit di terzo livello
Gestione responsabile della catena di fornitura	Inadeguatezza del sistema di controllo interno sulla catena di fornitura, in particolare con riferimento ai criteri ESG caratterizzanti il processo di selezione, valutazione e monitoraggio di fornitori (di beni e servizi) e business partner, con possibili impatti negativi in termini di reputazione	Comitato di Group Procurement Unità Organizzativa di Gruppo (Group Procurement), dedicata alla selezione dei fornitori, che opera sulla base della normativa interna di riferimento <i>Direttiva di Gruppo in materia di gestione dei processi di acquisto e Direttiva di Gruppo per la gestione delle esternalizzazioni</i> Procedure operative specifiche Integrazione di un questionario di autovalutazione ESG nel processo di qualifica dei fornitori Verifiche di adeguatezza della documentazione e dei dati forniti dai fornitori mediante l'utilizzo delle piattaforme degli infoprovider Verifiche su ulteriori elementi reputazionali e su eventuali criticità relative a Diritti Umani e/o del lavoro e ambiente

6.3 Investitori e Azionisti

[GRI 102-7]

Il Gruppo Mediobanca considera le relazioni con i propri investitori e azionisti una responsabilità etico-strategica volta a creare un'efficace e biunivoca comunicazione tra la società e la comunità finanziaria.

Il Gruppo si interfaccia costantemente con investitori e azionisti, al fine di perseguire una missione articolata su tre direttrici principali:

- ◆ creare una base di investitori istituzionali e retail sul medio-lungo termine per i propri titoli azionari e obbligazionari;
- ◆ favorire la liquidità del titolo e stabilizzarne il corso;
- ◆ alimentare un dialogo continuo e costruttivo tra investitori e top management anche riguardo alle scelte strategiche.



Per raggiungere tali obiettivi, il Gruppo garantisce una comunicazione al mercato tempestiva, rilevante, affidabile, confrontabile e comprensibile a tutte le categorie di utenti. L'attività, condotta dall'ufficio Investor Relations, è rivolta a tutti gli investitori istituzionali italiani ed esteri dei comparti azionario, credito (incluse agenzie di rating) ed ESG (inclusi proxy advisors).

La *Direttiva di Gruppo per la tenuta dei rapporti con gli Azionisti e con il mercato* è stata recentemente completata con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2022 della **Politica per la gestione del dialogo del Consiglio di Amministrazione con gli Investitori e i Proxy advisors** che definisce, nel rispetto delle norme di legge, le modalità del dialogo tra gli investitori e il CdA, individuando gli interlocutori, gli argomenti oggetto della discussione e il processo di gestione delle richieste.

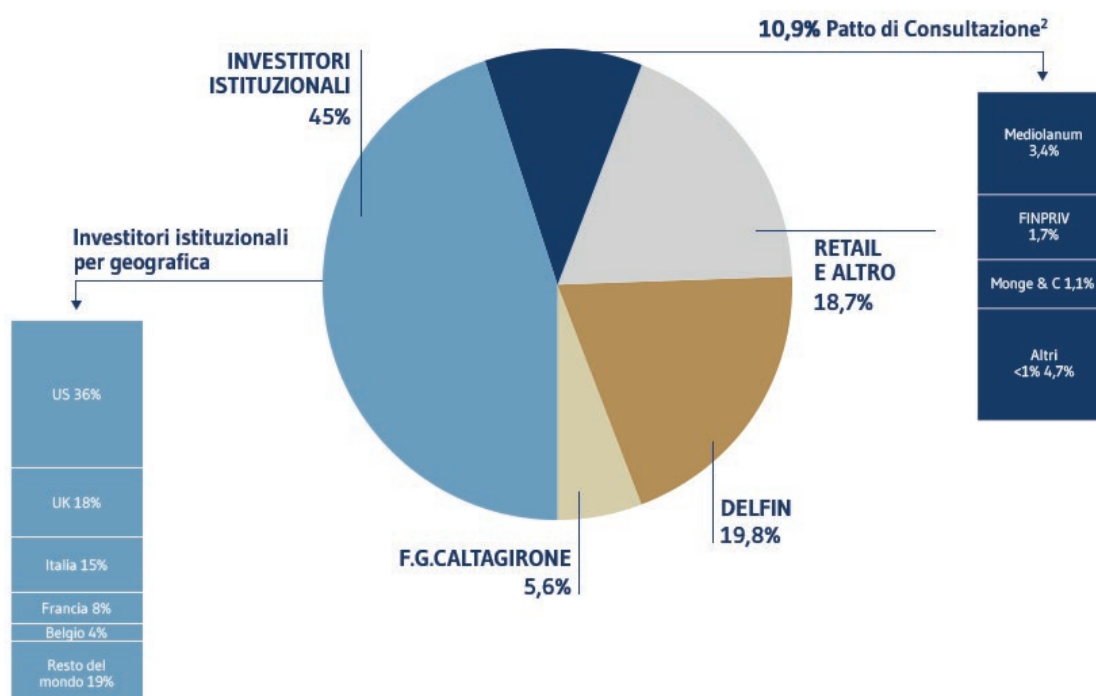
Infine, per la trasmissione e lo stoccaggio delle Informazioni Regolamentate, Mediobanca si avvale del sistema di diffusione eMarket SDIR e del meccanismo di stoccaggio eMarket STORAGE.

Gli azionisti di Mediobanca sono oltre 45.000, distinti tra investitori istituzionali e retail. Parte degli investitori istituzionali (circa l'11%) partecipa a un Accordo di consultazione che non prevede vincoli di blocco o di voto sulle azioni apportate e regola le modalità di incontro per condividere riflessioni e considerazioni in merito all'andamento del Gruppo, in un contesto di parità informativa rispetto al mercato.

Negli ultimi anni è cresciuto notevolmente il peso degli investitori istituzionali e la loro diversificazione geografica. Oggi solo il 15% degli investitori istituzionali è italiano, mentre il resto proviene soprattutto dagli Stati Uniti (36%), dal Regno Unito (18%) e dal resto d'Europa.

In base all'ultima shareholder analysis, gli investitori SRI sono circa il 11% del free float.

STRUTTURA DELL'AZIONARIATO¹



1. Fonte della ripartizione degli azionisti per geografia: Nasdaq Shareholder Analysis, agosto 2022

2. Il patto non prevede impegni né di blocco né di voto sulle azioni apportate, ma stabilisce le modalità con cui i soci si incontrano per condividere le proprie riflessioni e considerazioni relativamente all'andamento del Gruppo, in ottemperanza del principio di simmetria informativa nei confronti del mercato.

Nel corso dell'anno di rendicontazione il team di Investor Relations ha partecipato a circa 200 meeting e conference call durante i quali ha incontrato circa 600 analisti, per la maggior parte (80%) stranieri.

Collettività



MEDIOBANCA



7. Collettività

7.1 Valore economico generato e distribuito

[GRI 201-1]

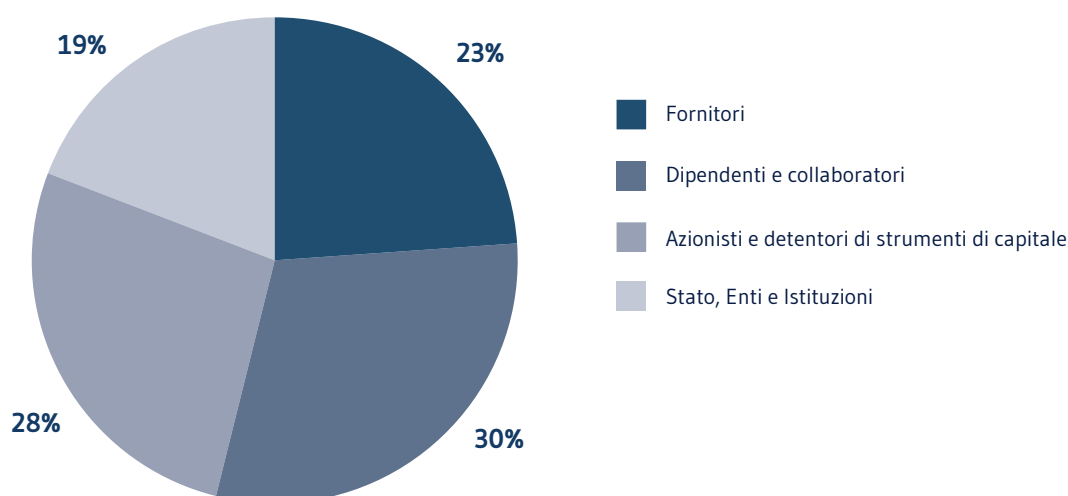
Il Gruppo riconosce l'importanza di un'equilibrata distribuzione del valore generato dalla propria attività nei confronti dei propri stakeholder, valore che gli stessi, direttamente o indirettamente, hanno contribuito a produrre.

Di seguito viene riportato il prospetto relativo alla quantificazione della ricchezza prodotta dall'Azienda e il relativo impatto sulle principali categorie di stakeholder con cui si interfaccia nelle proprie attività di business.

Nell'esercizio 2021-2022, oltre il 99,5% della ricchezza aziendale prodotta è stata distribuita ai propri stakeholder; in particolare, dipendenti e collaboratori e azionisti rientrano tra le categorie di stakeholder che beneficiano maggiormente della ricchezza prodotta dall'Azienda, rispettivamente per il 30% e il 28% del valore distribuito totale.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO DAL GRUPPO (€ MIGLIAIA)

	2021-2022	2020-2021
Valore economico generato	2.281.124	2.294.832
Valore economico distribuito	2.270.680	2.092.605
Dipendenti e collaboratori	671.474	636.708
Fornitori	516.640	486.878
Terzi	2.677	1.623
Stato, Enti e istituzioni, Comunità	443.098	390.912
Azionisti e Detentori di strumenti di capitale	629.164	569.164
Collettività e Ambiente	7.627	7.320
Valore economico trattenuto	10.444	202.227



7.2 Enti e Istituzioni Pubbliche

[GRI102-12], [GRI 102-13]

Il Gruppo intrattiene rapporti costruttivi, continuativi e trasparenti con tutti gli stakeholder, ivi inclusi enti e istituzioni pubbliche.

I rapporti istituzionali con le Autorità di Vigilanza, le Istituzioni e gli Enti Pubblici sono improntati a principi di correttezza e trasparenza, nel rispetto dei reciproci ruoli, escludendo comportamenti e atteggiamenti volti a influenzarne impropriamente e/o indebitamente il comportamento o che possa anche solo apparire tale, contrastando qualsiasi forma di corruzione.

Mediobanca non effettua erogazioni liberali a movimenti o organizzazioni con fine politico e l'eventuale partecipazione, a titolo personale, dei dipendenti a organizzazioni politiche avviene senza alcun collegamento con la funzione svolta all'interno del Gruppo e secondo le modalità previste dalla legislazione vigente.

Dal 2015, inoltre, la Banca è iscritta al Registro per i Rappresentanti di Interessi della Commissione europea, la cui finalità è rilevare e controllare l'attività di lobby dei rappresentanti di interessi a livello europeo e di fornire informazioni al riguardo alla società civile, rendendo aperto e trasparente il dialogo tra i decisori politici in Europa.

Mediobanca, volendo garantire la tracciabilità di eventuali attività di lobby, ha sottoscritto il codice di condotta del Registro per la trasparenza, una banca dati che elenca le organizzazioni che cercano di influenzare il processo legislativo e di attuazione delle politiche delle istituzioni europee. Il registro mette in evidenza quali sono gli interessi perseguiti, chi li persegue e con quali risorse finanziarie, e in questo modo rende possibile il controllo pubblico, offrendo ai cittadini e ad altri gruppi di interesse la possibilità di monitorare le attività dei lobbisti.

La stima dei costi annui relativi alle attività che rientrano nell'ambito di applicazione del Registro è compresa fra 50.000 - 99.999 euro.

Nell'ambito delle iniziative commerciali rivolte alla comunità dell'ultimo esercizio, l'impegno del Gruppo si è concretizzato in un rapporto di stretta sinergia e fiducia con enti e istituzioni di rilevanza locale e



nazionale per la realizzazione di iniziative ed eventi in ambito culturale, artistico, sociale e sportivo. Tale impegno sottolinea la volontà di supportare le comunità in modo positivo, non solo con i classici motori economici della competitività delle imprese, ma grazie a un serio impegno e una costante attenzione alle priorità e bisogni dei territori, dove il Gruppo offre le competenze e le risorse tipiche di una istituzione finanziaria a supporto della loro crescita.

Tra le principali associazioni e collaborazioni del Gruppo nell'ambito dei servizi finanziari si segnalano:

- ◆ **ABI - Associazione Bancaria Italiana** i cui associati rappresentano, direttamente o indirettamente, la totalità delle aziende di credito italiane o operanti in Italia e la parte più significativa degli intermediari finanziari.
- ◆ **ABI Lab**: il Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca promosso dall'ABI allo scopo di creare un contesto di incontro e confronto tra la banche e i partner ICT ed energy.
- ◆ **AFME - Association for Financial Markets in Europe**: associazione europea degli intermediari operanti nel wholesale banking.
- ◆ **ASSOFIN - Associazione Italiana del Credito al consumo e immobiliare**: associazione dei principali operatori, bancari e finanziari, del credito al consumo e immobiliare.
- ◆ **ASSOGESTIONI** - Associazione italiana dei gestori del risparmio che rappresenta la maggior parte delle società di gestione del risparmio italiane e straniere operanti nel nostro Paese, oltre a banche e imprese di assicurazione attive nella gestione individuale e collettiva del risparmio.
- ◆ **ASSONIME - Associazione fra le Società Italiane per Azioni**: fondata nel 1910, ha per oggetto lo studio e la trattazione dei problemi che riguardano direttamente o indirettamente gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana.
- ◆ **ASSOSIM - Associazione Italiana Intermediari dei Mercati Finanziari**: svolge attività di ricerca e formazione e rappresenta gli associati nelle consultazioni promosse da CONSOB e Banca d'Italia su temi di carattere normativo e finanziario.
- ◆ **Conciliatore Bancario Finanziario**: associazione senza finalità di lucro specializzata nelle controversie in materia bancaria finanziaria e societaria.
- ◆ **European Issuers**: organizzazione paneuropea che rappresenta presso le istituzioni europee gli interessi delle società pubbliche quotate di tutti i settori.
- ◆ **Fondo interbancario di tutela dei depositi**: consorzio obbligatorio e volontario riconosciuto dalla Banca d'Italia che copre depositi nominativi in caso di default delle banche.
- ◆ **International Capital Market Association (ICMA)**: organizzazione di autoregolamentazione e associazione di categoria per i partecipanti ai mercati dei capitali.
- ◆ **NetZero Banking Alliance (NZBA)**: alleanza promossa dalla *United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)*, la sezione del Programma ONU per l'ambiente dedicata alle istituzioni finanziarie, nata con l'obiettivo di accelerare la transizione sostenibile del settore bancario internazionale.
- ◆ **Principles for Responsible Banking (PRB)**: lanciati dalle Nazioni Unite nel 2019 per favorire lo sviluppo sostenibile delle banche allineandolo agli obiettivi dell'agenda 2030 dell'ONU e a quelli dell'accordo di Parigi sul clima del 2015.



- ◆ **Principles for Responsible Investment (PRI):** lanciati dalle Nazioni Unite nel 2006 con l'intento di favorire la diffusione dell'investimento sostenibile e responsabile tra gli investitori istituzionali.
- ◆ **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD):** istituita nel dicembre 2015 dal Financial Stability Board (FSB) – organismo internazionale che monitora il sistema finanziario mondiale - la TCFD sviluppa raccomandazioni per una più efficace divulgazione delle informazioni relative al clima.
- ◆ **United Nations Global Compact:** iniziativa delle Nazioni Unite nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.

7.3 Impatti e investimenti sulla comunità

Il Gruppo Mediobanca svolge un ruolo attivo nella comunità in cui opera e persegue un progetto di crescita e di creazione di valore sostenibile nel lungo termine per tutti i suoi stakeholder, nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso.

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Supporto alla comunità	Inadeguata/errata pianificazione e gestione delle iniziative e progettualità volte a supportare le comunità in cui il Gruppo opera - anche a causa di partnership con terze parti non in linea con gli standard etici, ambientali e sociali che caratterizzano il Gruppo - con possibili impatti negativi in termini di reputazione, nonché di discriminazione nelle attività di supporto alle comunità o incapacità di identificare le categorie a maggior rischio di esclusione finanziaria/sociale che necessitano di significativi aiuti	Comitato CSR endoconsiliare di Gruppo Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG Coordinamento e monitoraggio delle attività di corporate citizenship di Gruppo Monitoraggio su sponsorizzazioni e donazioni relativamente al Modello 231/2001

A tal fine promuove numerose iniziative a impatto sociale, anche attraverso donazioni e sostegno solidale sia in Italia sia nei Paesi in cui opera.

Inoltre, il Gruppo incoraggia la partecipazione attiva e concreta del proprio personale ai progetti a sostegno della comunità locale.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, malgrado l'emergenza sanitaria, 279 dipendenti hanno dedicato circa 1.350 ore di volontariato durante l'orario di lavoro.

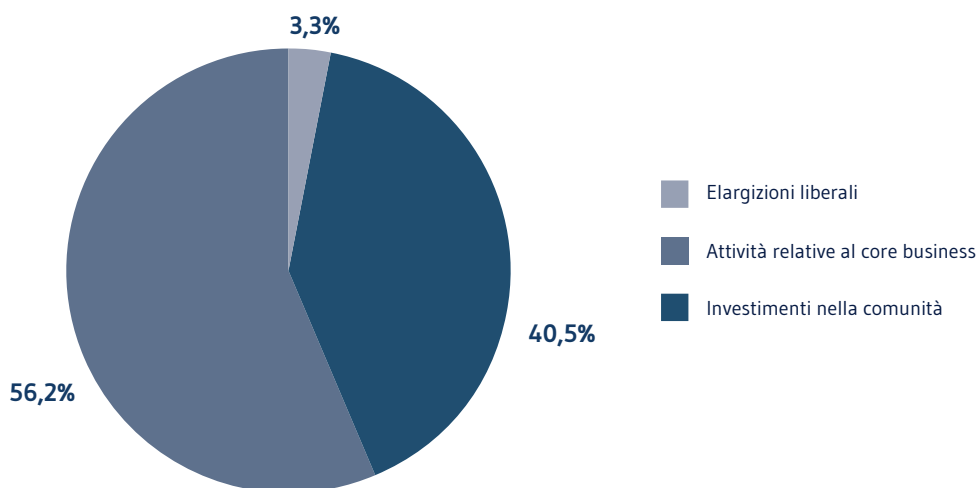
Il contributo annuo globale del Gruppo alla comunità ammonta a oltre **€7,6 milioni**, in crescita rispetto al precedente esercizio, in virtù della donazione straordinaria di 1,5 milioni alla Fondazione Opera San Francesco per i Poveri.

Il calcolo è stato effettuato utilizzando dati gestionali, in parte oggetto di stime, mentre la tipologia di analisi si ispira alle linee guida del **London Benchmarking Group (LBG)**, che rappresenta lo



standard di riferimento a livello mondiale per la classificazione dei contributi volontari delle aziende a favore della comunità.

In coerenza con il modello LBG, per misurare e rappresentare l'impegno del Gruppo, i contributi erogati sono stati suddivisi in tre categorie: liberalità, investimenti nella comunità e attività riguardanti il core business.



Nella selezione dei progetti da sviluppare, il Gruppo ha inoltre individuato alcuni criteri di selezione e tre ambiti di intervento: ambiente e territorio; cultura, ricerca e innovazione; inclusione sociale.

7.3.1 Ambiente e territorio

Il Gruppo Mediobanca è consapevole dei rapidi cambiamenti che stanno interessando il clima e l'ambiente nel suo complesso. In un contesto di crescente importanza della gestione degli impatti ambientali, riconosce quindi l'importanza della tutela dell'ambiente in quanto risorsa primaria per il benessere delle generazioni attuali e future. Per tale motivo, il Gruppo è impegnato a promuovere una gestione responsabile delle risorse per ridurre la propria impronta ecologica e gli impatti generati dalla sua attività.

Anche nel 2021 il Gruppo ha raggiunto la **neutralità climatica (Scopo 1 e 2)**, compensando le proprie emissioni dirette di CO₂ rimanenti dopo le azioni domestiche di mitigazione (3.437 tCO₂eq, in forte calo rispetto all'esercizio precedente). La compensazione è stata resa possibile dall'acquisto di crediti di carbonio generati da due progetti internazionali di carbon offset: uno idroelettrico in India e uno REDD+ (Reducing emissions from deforestation and forest degradation) in Brasile, finalizzati rispettivamente alla generazione di energia pulita e alla conservazione di un'area della foresta amazzonica.

A questo progetto internazionale certificato, si affianca l'impegno forestale locale con la donazione e la manutenzione di 1.000 alberi, che verranno piantati dai dipendenti del Gruppo nel Parco delle Madonie nella provincia di Palermo, devastato dagli incendi durante l'estate 2021.

La **sede di Mediobanca Innovation Services (MIS)** è dotata di diverse tecnologie green, tra cui i sistemi di riscaldamento e aereazione; il peculiare sistema di coibentazione delle superfici del palazzo ha consentito un'importante riduzione dei consumi e delle emissioni del Gruppo.



Fra le altre iniziative si segnalano:

- ◆ **Fondo Ambiente Italiano:** Mediobanca è parte delle 200 aziende del gruppo FAI 200 che supporta e finanzia il FAI. La missione del Fondo è di valorizzare, proteggere e prendersi cura del patrimonio ambientale, storico, culturale e artistico italiano.
- ◆ **Riforestazione urbana:** il progetto realizzato da CheBanca! e Compass, in collaborazione con l'associazione Rete Clima, ha come obiettivo la compensazione ambientale degli impatti legati alla pubblicazione delle rispettive riviste aziendali "109C Magazine" e "Incontro Magazine". Le piante messe a dimora, infatti, neutralizzano durante il loro ciclo vitale l'intera emissione di CO₂ complessivamente generata dalle due pubblicazioni.
- ◆ **The Living Sea:** CheBanca! ha scelto di sostenere questo progetto per l'educazione ambientale e lo sviluppo sostenibile curato da Marevivo Onlus e Focus on Nature (FON) tramite un'esposizione fotografica presso il museo di Storia Naturale di Venezia e una serie di incontri sui temi legati ai problemi del mare e alle minacce alla biodiversità marina.

All'estero, **RAM AI** offre agli investitori soluzioni innovative con obiettivi climatici chiari e ambiziosi. Nel 2020, con il lancio del Fondo RAM Stable Climate Equities, la Società ha compiuto un passo avanti nel percorso di transizione; l'impronta di carbonio del fondo, infatti, viene compensata grazie al sostegno a progetti certificati dall'UNFCCC e finalizzati alla riduzione o all'eliminazione delle emissioni di gas serra dall'atmosfera. In particolare, i contributi sono stati destinati a progetti di energia rinnovabile o di efficienza energetica nei Paesi in via di sviluppo con effetti positivi per le comunità locali e globali.

7.3.2 Cultura, ricerca e innovazione

L'impegno del Gruppo Mediobanca nell'ambito della cultura e della ricerca testimonia una consapevolezza della responsabilità sociale dell'impresa anche sul piano civile e sociale, nel nome di un ruolo che non si esaurisce nelle finalità economiche. Sin dai primi anni di vita, Mediobanca ha promosso iniziative editoriali e si è impegnata a valorizzare il proprio patrimonio architettonico e documentario. Non meno rilevante è l'attenzione alla ricerca in campo scientifico ed economico che rappresenta una componente caratteristica del Gruppo.

All'interno di quest'area si segnalano:

- ◆ **Area Studi Mediobanca** - L'ASM è un centro specializzato in analisi e ricerche economico-finanziarie, con focus sulle imprese manifatturiere e l'economia industriale, temi cui Mediobanca attribuisce da sempre un importante valore, anche in relazione all'attinenza con il proprio core business. L'ASM dispone di una base dati proprietaria alimentata da un lavoro individuale di riclassificazione dei bilanci acquisiti esclusivamente da fonti ufficiali e primarie. La disponibilità di dati proprietari ha consentito la costruzione di serie storiche coerenti e consistenti, alcune delle quali risalgono ai primi anni '70 per i dati d'impresa e agli anni '30 per le informazioni borsistiche. L'attività di ricerca è oggi articolata in due filoni principali: il primo intende coprire i comparti di eccellenza del tessuto produttivo italiano e, in particolare, la filiera della salute che si estende dal comparto del food fino a quello delle strutture ospedaliere con un focus sul segmento delle medie imprese a prevalente controllo familiare.

Il secondo filone tratta le attività produttive che si collocano in prossimità della frontiera



tecnologica: dalle società c.d. websoft a quelle del media e dell'entertainment, dalle Tlc fino all'ambito fintech.

Parte delle elaborazioni è resa liberamente disponibile sul sito www.areastudimediobanca.it. L'attività di divulgazione include incontri di presentazione con i media e la partecipazione a eventi promossi per lo più da università e soggetti istituzionali. L'investimento che Mediobanca sostiene annualmente per l'attività dell'Ufficio Studi, secondo una logica esclusivamente ispirata al giving-back, ammonta a circa 3,5 milioni.

L'ASM offre annualmente un cospicuo numero di posizioni in stage che consentono ai candidati di acquisire le competenze di base dell'analisi economico-finanziaria e dei settori industriali.

- ◆ **Archivio Storico Vincenzo Maranghi:** l'Archivio storico di Mediobanca intende preservare e rendere consultabile il patrimonio documentario dell'impresa. L'archivio, aperto alla consultazione degli studiosi da novembre 2019, è ora consultabile online tramite il nuovo sito web inaugurato nell'aprile 2022. Sono disponibili i documenti del periodo che va dalla fondazione dell'Istituto al 31 dicembre 1966. L'archivio ha ottenuto nel 2014 la Dichiarazione d'interesse storico particolarmente importante. L'attività editoriale conta 5 titoli liberamente scaricabili dal nuovo sito, nonché disponibili in copia cartacea. L'ultima pubblicazione (2022) è l'edizione di fonti dal titolo *Mediobanca e le aziende alimentari del Gruppo Fidia: Bertolli, Cora, De Rica e Samis*. Si segnalano inoltre il primo volume (2019) di edizione di fonti *Mediobanca e il salvataggio Olivetti. Verbalì delle riunioni e documenti di lavoro, 1964-1966* il libro (2021) a firma di Giovanni Farese *Mediobanca e le relazioni economiche internazionali dell'Italia. Atlantismo, integrazione europea e sviluppo dell'Africa, 1944-1971*.
- ◆ **Biblioteca Storica Mediobanca:** inaugurata nel 2014, mette a disposizione del pubblico le preziose collezioni sulla storia dell'analisi economica italiana e internazionale raccolte negli anni da Enrico Cuccia, Vincenzo Maranghi e Ariberto Mignoli. La collezione comprende oltre 12 mila volumi.
- ◆ **Istituto Europeo di Oncologia:** fondato a Milano per iniziativa di Mediobanca, che ne è socio primario con il 25% circa del capitale, è il principale cancer centre privato in Italia che combina attività clinica e di ricerca. Controlla altresì l'Istituto Monzino, il principale centro cardiologico specialistico a Milano. La Fondazione IEO-CCM, che sostiene direttamente la Ricerca dell'Istituto Europeo di Oncologia e del Centro Cardiologico Monzino, ha raccolto oltre 46 milioni a sostegno della ricerca dal 2000 ad oggi. Inoltre, ogni anno la Fondazione finanzia borse di studio per i giovani talenti della ricerca clinica e sperimentale (+206 borse di studio negli ultimi 5 anni), corsi di aggiornamento per il personale medico e paramedico e contribuisce all'acquisto di attrezzature e macchinari all'avanguardia perché sempre più vite possano essere salvate e le patologie oncologiche e cardiovascolari siano sempre più curabili.

Da diversi anni, inoltre, Mediobanca sostiene le attività culturali di diverse associazioni tra cui: **Civita**, nata per valorizzare il patrimonio culturale e ambientale italiano, **l'Istituto per gli Studi di Politica Internazionale**, che svolge attività di ricerca e di analisi sui rischi e sulle opportunità a livello mondiale per le imprese e le istituzioni e la **Fondazione Ugo La Malfa**, che ha lo scopo di approfondire temi e problemi di attualità economica e politica, nazionale e internazionale.

CheBanca!, da sempre sensibile al talento delle nuove generazioni, ha rinnovato la partnership con il **Teatro Nazionale**, un'istituzione milanese di alto valore sociale e culturale, impegnata sia nel



sostegno e nella diffusione di show, musical, concerti e iniziative varie, sia nella formazione delle nuove generazioni a queste arti.

All'estero, **CMB Monaco** si è dimostrata particolarmente sensibile alla cultura, sostenendo diverse istituzioni locali nel corso degli anni, tra cui il **Grimaldi Forum**, il principale centro culturale e turistico del Principato che ospita una vasta gamma di spettacoli e manifestazioni tra cui la sesta edizione della fiera d'arte *Art Monte Carlo* e un'importante mostra su Christian Louboutin. Nel corso dell'anno CMB Monaco ha sponsorizzato anche **Monaco Inter Expo** e il **Padiglione Dubai**, che negli Emirati ha raccolto più di 920.000 visitatori, con l'obiettivo di rappresentare e promuovere il Principato in tutto il mondo.

Nel Regno Unito, **Cairn Capital** ha deciso di misurare la propria impronta di carbonio con l'obiettivo di compensarla. Tra il 2019 e il 2021 le emissioni relative agli Scopo 1 e 2 e a una parte dello Scopo 3 (pendolarismo e viaggi di lavoro) sono state ridotte di 444tCO₂e, pari al 56% del totale. Attualmente Cairn Capital ha raggiunto la neutralità climatica tramite il sostegno ai seguenti tre progetti di compensazione: uno di energia eolica in Brasile, uno di energia solare in Namibia e uno di protezione delle foreste in Colombia.

In Svizzera, **RAM AI** è attiva con la **Fondazione Filantropica RAM Active** sostenendo numerosi progetti nell'ambito della ricerca medica e scientifica, tra cui: l'**Associazione Italiana Sclerosi Multipla**, che sostiene, indirizza e finanzia la ricerca scientifica su questa devastante malattia; la **CANSEARCH Foundation** che ha creato la prima piattaforma di ricerca focalizzata sull'oncoematologia pediatrica a Ginevra e l'**ARTC - Association pour la Recherche sur les Tumeurs Cérébrales**, nata con l'obiettivo principale di promuovere la ricerca sui tumori al cervello tramite l'assegnazione di borse di studio a giovani ricercatori e il supporto diretto a progetti di ricerca negli stadi iniziali.

7.3.3 Inclusione sociale

Il Gruppo Mediobanca è convinto che una società inclusiva debba basarsi sul rispetto reciproco e sulla solidarietà, garantendo pari opportunità e un tenore di vita dignitoso per tutti.

L'essere inclusi è un modo di vivere insieme, basato sulla convinzione che ogni individuo abbia valore e appartenga alla comunità. Così intesa, l'inclusione può avvenire in molteplici ambienti.

In ambito sportivo, Mediobanca, Compass e CheBanca!, sono scesi in campo uniti per sostenere i valori universalmente riconosciuti dello sport: lealtà, senso di responsabilità, determinazione e gioco di squadra. In questo filone rientrano:

◆ **INSIEME**: un progetto pluriennale nato in collaborazione con il CUS Milano Rugby e il Comune di Milano per promuovere la pratica sportiva dei minori appartenenti a fasce socialmente deboli e a rischio di esclusione in alcuni quartieri periferici di Milano. L'iniziativa, partita nel 2017 dalla zona di Quarto Oggiaro, si è estesa successivamente in via Padova e a Baggio. Oltre all'insegnamento delle discipline sportive di rugby, pallavolo e atletica leggera è previsto l'affiancamento di uno psicologo per dare supporto alle situazioni familiari più difficili. Alcuni volontari del Gruppo hanno partecipato alle attività sul campo.

Infine, il Gruppo, che ha finanziato anche la ristrutturazione degli impianti sportivi più degradati nelle zone coinvolte, ha rinnovato il proprio sostegno per un secondo triennio (2020-2023).



◆ **Gruppo Mediobanca Sport Camp:** un camp multisportivo realizzato con il patrocinio del Comune di Milano presso l'Istituto Penale Minorile "Cesare Beccaria" per far vivere ai ragazzi detenuti una settimana di sport, competizione, rispetto delle regole e fair play. L'intervento ha riguardato anche la sistemazione del campo sportivo con l'installazione di pali da rugby e di nuove porte da calcio. La sesta edizione, che si è svolta all'inizio di settembre, ha visto, ancora una volta, l'impegno diretto dei dipendenti del Gruppo che hanno partecipato a turni alle attività collaborando con lo staff nel corso della settimana.

Guidate dalla costante attenzione verso i giovani a rischio di esclusione, Mediobanca e CheBanca! hanno rinnovato la partnership pluriennale con l'Associazione Cometa per il progetto **Accademia del Legno**, giunto al sesto anno di attività, un modello di impresa sociale che offre opportunità lavorative a giovani in condizioni sociali, economiche e personali difficili con l'obiettivo di diventare una realtà imprenditoriale sostenibile e indipendente che realizza servizi e prodotti di eccellenza nel campo dell'arredo e della decorazione d'interni. L'Accademia racchiude in sé una doppia anima: da una parte si focalizza sulla formazione, essenziale per la crescita e la futura carriera degli allievi della Scuola Oliver Twist di Cometa, dall'altra funziona come una vera e propria start-up artigiana, in grado di realizzare prodotti ad alto valore qualitativo destinati al mercato nazionale e internazionale. Il progetto è stato confermato per il triennio 2021-2024.

Mediobanca ha rinnovato il proprio sostegno a **VIDAS**, l'associazione che offre assistenza socio-sanitaria completa e gratuita ai malati terminali a domicilio e nell'hospice milanese Casa Vidas. La Banca ha deciso di indirizzare il proprio sostegno alla costruzione della **Casa Sollievo Bimbi** che offre cure e sollievo a bambini e adolescenti malati inguaribili in fase avanzata e ai loro familiari.

Sul fronte dell'educazione inclusiva è stata confermata anche la partnership con **Fondazione Mission Bambini** con una nuova iniziativa di qualificazione in chiave didattica degli spazi scolastici esterni a favore di bambini e ragazzi in contesti caratterizzati da fragilità sociale. Il progetto, che comprende anche un supporto psicologico ed emotivo agli studenti grazie a uno spazio dedicato e il potenziamento della strumentazione informatica scolastica, prevede ancora una volta il coinvolgimento dei volontari del Gruppo Mediobanca.

Nell'ultima parte dell'anno, inoltre, è stato siglato un accordo triennale con l'**Opera San Francesco per i Poveri** per la realizzazione di un centro diurno all'interno di un nuovo polo di aiuto destinato ai più bisognosi nella periferia di Milano.

Infine, a seguito dell'emergenza umanitaria in Ucraina, è stata avviata una raccolta fondi interna, che, con l'integrazione del contributo da parte di Mediobanca, è stata devoluta alla **Fondazione CESVI** impegnata a dare supporto ai civili in fuga dalla guerra.

Continua anche il programma di gift matching, tramite il quale Mediobanca sostiene annualmente alcune iniziative di solidarietà in cui i dipendenti prendono parte attiva, al fine di valorizzarne l'impegno.

Prosegue l'iniziativa 1x1.000 legata alla promozione su Conto Deposito, grazie alla quale **CheBanca!** eroga periodicamente fondi a supporto dei più deboli. Nell'ultimo anno è stato confermato il supporto alla **Fondazione Progetto Arca** per aiutare le famiglie in difficoltà economiche con il potenziamento del progetto Emergenza Alimentare, grazie al quale sono stati distribuiti 14.600 pacchi alimentari in 19 città.



Infine, CheBanca! ha scelto di sostenere la **Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori** di Milano Monza Brianza, rafforzando *Childcare*, un programma dedicato a bambini, adolescenti oncologici e alle loro famiglie con l'obiettivo di offrire loro cure e assistenza durante tutto il periodo di degenza.

Nel Regno Unito, **Cairn Capital** ha dato il proprio contributo a **Save the Children** per l'emergenza in Ucraina dove la ONG è presente per fornire aiuti umanitari essenziali, tra cui denaro, cibo, articoli per l'igiene e coperte, a sostegno dei bambini e delle loro famiglie.

CMB Monaco, anche grazie al coinvolgimento dei propri dipendenti, ha nuovamente partecipato alla maratona solidale *No Finish Line* a favore dell'associazione **Children&Future** che promuove e contribuisce alla difesa e al rispetto dei diritti dei bambini. Inoltre, un generoso contributo è stato riconosciuto alla **Croce Rossa** monegasca, da sempre impegnata a fronteggiare le principali catastrofi mondiali. Nel corso dell'anno, inoltre, CMB Monaco ha sostenuto le associazioni **Monaco Disease Power** che aiuta i bambini con disabilità fisiche o mentali e **Sauvez le Coeur des femmes** che lotta contro le malattie cardiovascolari delle donne.

In Svizzera, **RAM AI**, tramite la **Fondazione Filantropica RAM Active**, sostiene numerosi progetti in ambito sociale tra cui:

- ◆ **Children of the Dawn**: organizzazione basata in Sudafrica che supporta le iniziative per la cura degli orfani dell'AIDS.
- ◆ **1001Fontaines**: associazione che mira a migliorare la salute delle popolazioni rurali in India, Cambogia e Madagascar offrendo loro un accesso sostenibile e autonomo all'acqua potabile.
- ◆ **Terres des Hommes Valais**: organizzazione svizzera che, nell'ambito del programma *Specialized Car*“, accoglie bambini colpiti da malattie e malformazioni che necessitano di operazioni specializzate e tecnologie avanzate non disponibili nel loro Paese.

Ambiente e cambiamento climatico



MEDIOBANCA



8. Ambiente e cambiamento climatico

8.1 Politiche e rischi rilevanti

[GRI 102-11], [GRI 102-15], [GRI 103-1], [GRI 103-2], [GRI 103-3]

Il Gruppo Mediobanca è sensibile al tema della tutela dell'ambiente e del cambiamento climatico, come risorsa primaria per il benessere dell'uomo e orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, nel rispetto delle normative e dei codici di autodisciplina.

Il Gruppo, come esplicitato nella *Politica di Gruppo sulla Sostenibilità*, consapevole degli impatti che derivano dalle attività aziendali e del ruolo che può avere nella diffusione di comportamenti responsabili, intende gestire i rischi e cogliere le sfide derivanti dai cambiamenti climatici che possono influenzare in modo significativo lo sviluppo del proprio business e la capacità di creare valore di lungo periodo. Infatti, riconoscendo i propri impatti ambientali diretti e indiretti, identifica e valuta i rischi legati a questi e promuove un business sostenibile mediante iniziative proprie volte a limitare gli impatti generati.

Per migliorare le proprie prestazioni ambientali, il Gruppo ha individuato i seguenti ambiti di intervento con la definizione di specifici target integrati nel Piano Strategico 2019-2023:

- ◇ Riduzione dell'impatto ambientale diretto: risparmio energetico, incremento dell'approvvigionamento energetico elettrico da fonti rinnovabili, riduzione delle emissioni di CO₂ e promozione di una mobilità sostenibile, tramite l'aumento delle auto ibride aziendali.
- ◇ Supporto alla transizione energetica: incremento di mutui green ed emissione di nuovi prodotti con finalità ambientali.
- ◇ Riduzione dell'impatto ambientale indiretto: integrazione di criteri ambientali, oltre che sociali e di governance, nei processi di valutazione dei nuovi investimenti/finanziamenti e valutazione dei processi di acquisto e di selezione dei fornitori con criteri ESG.

Riguardo ai beni in leasing che rientrano nella piena disponibilità della società (es. beni non riscattati o beni ritirati in seguito a risoluzioni contrattuali), ovvero agli assets detenuti nell'ambito di fondi immobiliari, vengono adottate tutte le necessarie misure per mitigare gli eventuali rischi ambientali. Per lo svolgimento di tali attività può essere prevista la collaborazione di primarie società specializzate nella bonifica e nello smaltimento di rifiuti.

All'interno del processo di ESG Risk Assessment descritto nel capitolo 3.3 sono stati, inoltre, valutati i rischi relativi al cambiamento climatico. Tali rischi sono stati identificati secondo l'approccio proposto dalla *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*, facendo una distinzione tra quelli fisici e quelli di transizione, che sono risultati più rilevanti per il Gruppo. Nella tabella di seguito sono elencati i rischi ambientali e climatici identificati nel processo di ESG Risk Assessment.



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Gestione degli impatti ambientali diretti	Inadeguata gestione di risorse energetiche, materie prime e rifiuti, mancato raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni e di approvvigionamento energetico e/o mancata definizione di obiettivi misurabili in ambito di approvvigionamento materiali	Comitato Group Procurement di Gruppo Unità Organizzativa di Gruppo dedicata alla selezione dei fornitori Unità Organizzativa di Gruppo dedicata al facility management e alla gestione dei fornitori in tale ambito Mobility Manager per il coordinamento delle tematiche di mobilità dei dipendenti <i>Politica di Gruppo sulla Sostenibilità</i> che promuove un business sostenibile finalizzato a limitare gli impatti generati Piano spostamenti casa-lavoro, definito per la città di Milano Definizione di obiettivi misurabili in ambito mobilità sostenibile, volti alla riduzione dei consumi energetici Attività di sensibilizzazione degli utenti tramite informazione (Sezione Intranet) e formazione (corsi e-learning) Iniziative per la minimizzazione dei consumi energetici nell'ambito delle attività di ristrutturazione e di iniziative volte alla corretta gestione e minimizzazione dei rifiuti Approvvigionamento di energia rinnovabile per l'Italia e le sedi estere Approvvigionamento di carta certificata FSC (in Italia FSC 100%) Riduzione graduale della plastica ad uso alimentare
Impatti ambientali indiretti e climate change	Rischio fisico: rischio derivante dal verificarsi di eventi climatici estremi (es. inondazioni, alluvioni, trombe d'aria etc.) e mutamenti gradualmente del clima (es. aumento delle temperature, innalzamento del livello del mare, perdita di biodiversità etc.), dovuti al cambiamento climatico, con conseguenti implicazioni finanziarie in termini di impatti diretti (es. danni materiali agli immobili - anche in leasing - e/o cali della produttività), ovvero rappresentando contemporaneamente fattori determinanti di varie categorie di rischio esistenti (es. rischio operativo)	Unità Organizzativa di Gruppo dedicata alla definizione di linee guida e all'implementazione di azioni in ambito Sicurezza Fisica Unità di Crisi Presenza di un Business Continuity Management (BCM) Office di Gruppo, volto a presidiare la continuità operativa <i>Politica di Gruppo sulla Sostenibilità</i> Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti Monitoraggio del livello di rilevanza del rischio climatico delle aree geografiche in cui sono localizzate le strutture/edifici aziendali Screening del livello di copertura del rischio climatico nelle polizze assicurative



8.2 Gestione degli impatti ambientali legati al business

[GRI 103-3], [GRI 307-1]

Il Gruppo Mediobanca si impegna a limitare gli impatti ambientali generati dalla propria presenza attraverso:

- ◇ il monitoraggio continuo e il miglioramento dell'efficienza ambientale, con particolare riferimento al consumo di risorse;
- ◇ la realizzazione di iniziative per il miglioramento della gestione energetica, ad esempio attraverso l'acquisto di energia da fonti rinnovabili e l'utilizzo di tecnologie e soluzioni innovative a minore impatto;
- ◇ la razionalizzazione del consumo di risorse utilizzate (es. elettricità, carta e acqua);
- ◇ il miglioramento nella gestione dei rifiuti ricorrendo, quando possibile, a metodi di smaltimento sostenibili;
- ◇ la manutenzione degli immobili e degli impianti per migliorarne progressivamente le prestazioni ambientali;
- ◇ la valutazione preventiva degli impatti ambientali dei nuovi processi, impianti e apparecchiature e delle modifiche strutturali e organizzative.

In linea con gli anni passati, non si sono verificate sanzioni significative per non conformità a regolamenti o leggi ambientali.

8.3 Supporto alla transizione climatica

Il cambiamento climatico comporta sfide significative che richiedono azioni concrete e soluzioni immediate per promuovere una transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. All'interno di questo processo di decarbonizzazione, il sistema finanziario ha assunto un ruolo sempre più centrale, grazie alla capacità di indirizzare i capitali verso investimenti considerati sostenibili.

Il Gruppo Mediobanca, consapevole della propria responsabilità nel raggiungimento di tale obiettivo, declinato anche nei target ESG integrati nel Piano Strategico 2019-2023, ha avviato una serie di iniziative per sensibilizzare tutti i livelli dell'organizzazione sui rischi e le opportunità derivanti dal climate change.

A conferma del proprio impegno, nel novembre 2021 il Gruppo ha aderito alla **Net-Zero Banking Alliance**, l'alleanza formatasi a livello globale tra diverse banche che si sono impegnate ad azzerare le emissioni nette dei propri portafogli entro il 2050, in linea con i target fissati dall'Accordo di Parigi.

In qualità di firmataria dell'Accordo, il Gruppo ha assunto obblighi precisi che includono:

- ◇ stabilire obiettivi intermedi di decarbonizzazione del portafoglio per il 2030 e per il 2050, su determinati settori economici delle controparti;
- ◇ fissare un obiettivo per almeno un settore entro 18 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo, fornendo aggiornamenti su base annuale; tali obiettivi dovranno essere coerenti col limitare a +1,5°C il riscaldamento globale al 2100;
- ◇ pubblicare una reportistica annuale sulle emissioni e sulla loro intensità;



- ◇ divulgare i progressi nell'ambito di una strategia di transizione approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, al fine di implementare concretamente il supporto alla transizione climatica nel 2021, il Gruppo ha raggiunto la **neutralità climatica (Scopo 1 e 2)**, compensando le proprie emissioni dirette di CO₂ equivalenti (3.437 tCO_{2e}). Come riportato all'interno del paragrafo 7.3.1 *Ambiente e territorio*, la compensazione è stata resa possibile dall'acquisto di crediti di carbonio generati da due progetti internazionali di carbon offset: uno idroelettrico in India e uno REDD+ (*Reducing emissions from deforestation and forest degradation*) in Brasile.

Il Gruppo, che ritiene fondamentale rappresentare in maniera trasparente l'approccio adottato per integrare i rischi climatici nella propria strategia, ha redatto il primo **TCFD Report** allineato alle raccomandazioni della **Task force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**.

Il report è strutturato nelle quattro aree tematiche previste dal framework:

- ◇ **Strategy:** la strategia del Gruppo è fondata su diversi principi di sostenibilità quali: i valori inclusi nell'UN Global Compact, i Sustainable Development Goals (SDGs); i Principles for Responsible Banking (PRB); i Principles for Responsible Investment (PRI) e gli Italian Stewardship Principles definiti da Assogestioni. In questi anni la strategia si è concretizzata anche tramite l'adesione a diverse iniziative promosse a livello globale in ambito climatico: il supporto alla Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), l'adesione alla Net-Zero Banking Alliance (NZBA) e alla Net Zero Asset Managers Initiative (NZAIM), la partecipazione alla Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) e, infine, l'adesione alla Non-Disclosure Campaign promossa da Carbon Disclosure Programme (CDP).
- ◇ **Governance:** come descritto nel capitolo 3.4 *Governance della sostenibilità*, il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Amministratore Delegato la supervisione delle attività relative alla sostenibilità, l'approvazione della strategia e il monitoraggio della sua implementazione. Il Board, inoltre, ha attribuito competenze in materia di sostenibilità al Comitato CSR endoconsiliare, che viene supportato nello svolgimento dei propri compiti dal Comitato manageriale di Sostenibilità e dalla funzione Group Sustainability.
- ◇ **Risk Management:** Il Gruppo Mediobanca ha integrato i rischi climatici nei processi di gestione del rischio, al fine di valutare e quantificare l'impatto del cambiamento climatico all'interno delle proprie operazioni e sul portafoglio. Si segnala, a tale proposito, lo sviluppo del *Climate Risk Assessment*, una valutazione del rischio climatico che si compone di tre progettualità specifiche:
 - ◇ l'analisi sul portafoglio di prestiti e investimenti di proprietà della *Divisione Corporate e Investment Banking (CIB)*, effettuata tramite la creazione della *Heatmap ESG* di Gruppo;
 - ◇ la definizione degli indicatori di rischio fisico valutati sulle esposizioni mutui retail di CheBanca!;
 - ◇ la valutazione del rischio climatico sugli asset e sulle operazioni del Gruppo.
- ◇ **Metric and Targets:** in quanto membro della *Net Zero Banking Alliance*, il Gruppo ha fissato obiettivi climatici sull'esposizione creditizia proprietaria nei settori *Power* e *Automotive*, per quanto riguarda Mediobanca S.p.A. e Mediobanca International (Luxembourg) SA. I target, allineati a una *1,5°C climate ambition* e quindi agli obiettivi dell'Accordo di Parigi, sono rappresentati nella tabella sottostante. Lo scenario utilizzato per la loro definizione è il *Net Zero Emissions 2050, International Energy Agency (2021)*.



SECTOR	TARGET METRIC	BASELINE (2021)	INTERMEDIATE TARGET (2030)	NET ZERO TARGET	NET ZERO TARGET YEAR
Power	tCO _{2e} /MWh	0,24	0,08	0	2040
Automotive	gCO ₂ /km	208	115	4	2050

Per effettuare le analisi, Mediobanca ha scelto lo strumento **PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment)** sviluppato dalla *2 Degrees Investing Initiative (2DII)*, integrato con i dati sull'intensità di emissione del provider *Asset Resolution*.

Il progresso verso il raggiungimento dei target verrà monitorato nel tempo e ne sarà data annualmente disclosure.

In accordo con quanto richiesto dalla NZBA e con la propria strategia, il Gruppo è impegnato nella progettazione di un piano di transizione in grado di indirizzare il portafoglio proprietario lending verso il raggiungimento degli obiettivi climatici presentati.

Tale piano sarà supportato dalle risultanze dell'analisi di allineamento di portafoglio condotta su metriche di produzione e di mix tecnologico (% produzione per powertrain technology e % di generazione elettrica secondo le diverse fonti).

Infine, i target di portafoglio per alcuni settori sono affiancati dal calcolo delle emissioni finanziate (Scopo 3, Cat. 15 GHG Protocol) sulla maggior parte del portafoglio, in base allo Standard e alla metodologia *Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry* (Novembre 2020) della **Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)**. Le emissioni verranno rendicontate annualmente, monitorandone l'evoluzione.

Le emissioni di Scopo 1 e 2 delle controparti sono state calcolate sull'82% del portafoglio on-balance banking book (equity, bond e loan) di Mediobanca S.p.A. e Mediobanca International (Luxembourg) SA. Le emissioni di Scopo 3 di controparte sul 63% dello stesso portafoglio, al 31/12/21.

TOTAL EMISSIONS [Million tCO _{2e}]	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
8,5	2,3	0,2	6,0
EMISSION INTENSITY [tCO _{2e} /Million € invested/borrowed]	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
	94,8	10,1	318,9

Per ulteriori approfondimenti in merito si rimanda al paragrafo 5.1 *Financed Emissions* del TCFD Report del Gruppo.



8.4 Consumi energetici ed emissioni di CO₂

[GRI 302-1], [GRI 302-2], [GRI 302-3], [GRI 302-4], [GRI 305-1], [GRI 305-2], [GRI 305-3], [GRI 305-4], [GRI 305-5], [GRI 305-6], [GRI 305-7]

I consumi energetici del Gruppo sono legati principalmente all'utilizzo dei sistemi di riscaldamento e condizionamento, al funzionamento del data center e delle server room, ai sistemi d'illuminazione degli uffici e ai viaggi di lavoro dei dipendenti.

Attualmente tutto il Gruppo Mediobanca in Italia utilizza energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, secondo quanto stabilito da un accordo quadro che prevede l'acquisto da CVA Energie, di energia certificata tramite "Garanzia di Origine". Anche l'energia elettrica utilizzata per il data center proviene da fornitura di energia elettrica da fonti 100% rinnovabili.

All'estero, le sedi di Londra, Parigi e Madrid utilizzano energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, così come le società Cairn Capital, Mediobanca International, Mediobanca Management Company. Inoltre, CMB Monaco ha ottenuto il certificato EGEO che attesta l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili e l'etichetta e+ per i siti.

Il Gruppo monitora le proprie emissioni dirette derivanti dal consumo di energia, ovvero di gas naturale e gasolio per il riscaldamento e di carburanti per la gestione della flotta aziendale (Scopo 1), le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata da terzi (Scopo 2 Market based e Location based), nonché dalle trasferte dei propri collaboratori in treno e in aereo (Scopo 3).

Il Gruppo Mediobanca si impegna a migliorare la gestione energetica e a tale scopo, nel corso dell'anno fiscale 2021-2022, ha sviluppato diverse iniziative per la riduzione dei consumi:

- ◇ avvio del rifacimento degli impianti di riscaldamento e condizionamento della sede di Mediobanca Roma in Piazza di Spagna;
- ◇ avvio dei lavori di rifacimento degli impianti di riscaldamento con l'adozione della tecnologia VRV⁵⁹ del primo e secondo piano di Via Filodrammatici 3;
- ◇ sostituzione dei corpi illuminanti degli sbarchi ascensori nell'edificio di MIS;
- ◇ mantenimento dell'impostazione di parametri di spegnimento automatico delle fotocopiatrici per risparmiare energia elettrica;
- ◇ avvio della sostituzione delle stampanti del Gruppo in Italia con modelli di ultima generazione con conseguente risparmio sulla componente energia e sulle emissioni ambientali;
- ◇ utilizzo di apparecchi dotati di impostazione per il risparmio energetico: i circa 3.000 telefoni VoIP attivano il power saving dalle 18.00 alle 06.00, i monitor dopo 5 minuti di inattività e i PC portatili dopo 15 minuti.

Sono stati, inoltre, installati sistemi di monitoraggio energetico per le sedi di Mediobanca (via Filodrammatici), di Compass, CheBanca! e MIS.

Al fine di ridurre le emissioni di CO₂, il Gruppo ha promosso le seguenti iniziative:

- ◇ utilizzo di videoconferenze per ridurre gli spostamenti dei dipendenti e, di conseguenza, le emissioni di CO₂;

59. Il Volume di refrigerante Variabile (Variant Refrigerant Volume) è un impianto a portata variabile di gas refrigerante.



- ◇ corsi formativi fruibili in modalità e-learning;
- ◇ riduzione dell'uso dei mezzi di trasporto privato individuale grazie al servizio di navetta aziendale per la sede Compass di Milano (servizio tra la stazione di Lotto e la sede in Via Caldera), alla convenzione con ATM per gli abbonamenti dei dipendenti Chebanca! e al servizio navetta su prenotazione MIS (Mediobanca MISposto);
- ◇ gestione della flotta aziendale tramite criteri che promuovono il rispetto dell'ambiente. Il parco auto del Gruppo è composto da veicoli con motori a limitate emissioni di CO₂. Sono state inoltre inserite in griglia auto ibride plug-in al fine di raggiungere il 72% di auto ibride nella flotta aziendale nel 2023, come indicato nel Piano Strategico;
- ◇ istituzione della figura del Mobility Manager aziendale⁶⁰, il cui principale obiettivo è disegnare soluzioni che coniughino il benessere delle persone e la sostenibilità nei luoghi di lavoro, creando il *Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL)* finalizzato a ridurre l'uso dei mezzi privati dei dipendenti e supportare le iniziative di ottimizzazione degli orari di lavoro, offrendo le migliori soluzioni di trasporto alternative, a basso impatto ambientale.

A sostegno della mobilità elettrica sono stati installati 30 punti per la ricarica di auto elettriche e ibride plug-in presso la sede di Compass Caldera, in aggiunta a quelle già disponibili all'interno del Gruppo (cinque unità presso la sede di Mediobanca e quattro unità presso la sede di MIS);

I consumi energetici e le relative emissioni sono riportati in tabella.

CONSUMI ENERGETICI DIRETTI				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Consumi energetici diretti⁶¹	GJ⁶²	52.279,88	49.742,23	58.061,53
Da fonti non rinnovabili		29.415,95	26.606,01	23.602,82
Diesel		60,51	3,60	-
Gas naturale ⁶³		29.355,44	26.602,41	23.602,82
<i>Da utenze non intestate</i>		<i>19.063,75</i>	<i>16.928,16</i>	<i>13.679,90</i>
<i>Da utenze intestate</i>		<i>10.291,69</i>	<i>9.674,25</i>	<i>9.922,92</i>
Da auto aziendali⁶⁴		22.863,93	23.136,22	34.458,71
Diesel		15.748,77	17.858,91	28.354,15
Benzina		7.115,16	5.277,30	6.104,56

60. Con il Decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con legge n. 77 del 17 luglio 2020, all'art. 229, l'adozione obbligatoria del Mobility Manager è stata estesa a tutte le società con 100 o più dipendenti localizzati in Comuni, capoluoghi di provincia e regione e città metropolitane con popolazione superiore a 50 mila abitanti.

61. Per i consumi energetici diretti, qualora non disponibili, sono stati utilizzati dei metodi di stima: con riferimento ai consumi di gas naturale nei casi di spese condominiali, per le quali non era determinabile la quota di competenza, sono stati stimati i consumi sulla base della quota parte determinata dalla superficie occupata o dei millesimi di proprietà. Nei casi di bollette da ricevere sono stati stimati i consumi sulla base dell'anno precedente. Infine, con analoga metodologia sono stati stimati i dati sui consumi di carburante delle auto aziendali non disponibili.

62. Gigajoule.

63. I consumi di Cairn Capital Group Limited della vecchia sede non sono stati monitorati (consumi condominiali non disponibili). A partire dal mese di ottobre, con il trasferimento nella nuova sede di Londra, non sono presenti consumi di gas.

64. I dati sui consumi di carburante di CMB non sono disponibili poiché il consumo di carburante non avviene tramite "schede carburante" ma viene pagato direttamente dal dipendente senza rimborsi.



Inoltre, nell'anno fiscale 2021-2022 si registra un leggero aumento dei consumi energetici indiretti che ammontano a 88.051,77 GJ. Questo trend è altresì accompagnato da un aumento nei consumi da fonti di energia rinnovabile a discapito delle fonti non rinnovabili, attribuibili in parte al trasferimento in un nuovo edificio delle sedi di Parigi e Londra.

CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Consumi energetici indiretti⁶⁵	GJ	88.051,77	86.309,16	88.435,55
Elettricità		86.436,12	85.325,40	87.236,38
Da fonti non rinnovabili		662,65	757,02	1.917,39
Da fonti rinnovabili		85.773,47	84.568,38	85.318,98
Energia termica		1.615,65	983,76	1.199,17
Da fonti non rinnovabili		399,92	250,02	219,88
Da fonti rinnovabili		1.215,73	733,74	979,28

Prosegue l'impegno del Gruppo nel passare ad elettricità da fonti rinnovabili.

65. Per i consumi energetici indiretti, qualora non disponibili, sono stati utilizzati dei metodi di stima: per le spese condominiali, per le quali non era determinabile la quota di competenza, sono stati stimati i consumi sulla base della quota parte determinata dalla superficie occupata. Nei casi di bollette da ricevere sono inoltre stati stimati i consumi sulla base dell'anno precedente.



EMISSIONI DI CO _{2e} ⁶⁶ DIRETTE E INDIRETTE ⁶⁷				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Emissioni dirette (Scopo 1)⁶⁸	tCO_{2e}	3.403,18	3.258,38	3.928,80
Da fonti non rinnovabili (gas naturale, gasolio)		1.706,12	1.539,07	1.368,05
Da auto aziendali (benzina e diesel)		1.697,06	1.719,31	2.560,76
Emissioni indirette (Scopo 2) – market based		62,74	65,06	162,89
Da energia elettrica e termica		62,74	65,06	162,89
Emissioni indirette (Scopo 2) – location based		6.503,18	6.818,51	7.527,66
Da energia elettrica e termica		6.503,18	6.818,51	7.527,66
Emissioni indirette derivanti dalla mobilità aziendale (Scopo 3)⁶⁹		774,59	112,82	1.527,12
Da aerei		703,94	83,24	1.370,37
Voli nazionali		154,94	40,22	298,52
Voli internazionali		549	43,02	1.071,85
Da treni		63,03	27,24	137,37
Alta velocità		55,88	25,26	124,95
Altre tipologie		7,15	1,98	12,42
Da auto di servizio di terzi		7,63	2,34	19,38

L'incremento nella fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili ha comportato un beneficio nelle emissioni di Scopo 2 Market-based, che risultano in diminuzione. Il Gruppo registra un aumento delle emissioni di Scopo 3 rispetto allo scorso anno dovuto alla parziale ripresa dei viaggi di lavoro in seguito alla pandemia.

A partire dall'esercizio 2020-2021 è stata introdotta una revisione della metodologia di calcolo delle emissioni della flotta auto. La nuova metodologia "case costruttrici"⁷⁰, che sostituisce quella di **ABI**, utilizzata precedentemente, permette di monitorare con maggior precisione l'evoluzione dell'efficientamento delle emissioni del parco auto.

A seguito del cambio di metodologia, si registra una riduzione delle emissioni dovuta anche alla graduale sostituzione della flotta con auto ad emissioni ridotte e alla diminuzione dei chilometri percorsi a causa della pandemia.

66. Vengono inclusi nel calcolo i seguenti gas climalteranti CO₂, CH₄ e N₂O.

67. Per le emissioni dirette (Scopo 1), indirette (Scopo 2) e delle auto di servizio (Scopo 3) sono stati utilizzati i fattori di emissione indicati dalle "Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI (Global Reporting Initiative)" diffuse dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI) ed elaborati dall'Italian Greenhouse Gas Inventory 1990–2019 – National Inventory Report 2021 – Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA). Per le emissioni indirette derivanti dai viaggi in aereo e treno sono state utilizzate le emissioni per singola tratta rese disponibili dalle agenzie di viaggi; laddove non disponibili, sono stati utilizzati i fattori di emissione delle linee guida diffuse dall'ABI ed elaborati rispettivamente dall'International Civil Aviation Organization (ICAO) e dall'Union Internationale des Chemins de Fer (UIC) tramite Ecopassenger.

68. Per le emissioni dirette (Scopo 1) vengono escluse dal calcolo le perdite da gas refrigerante, considerate invece nel calcolo delle emissioni di gas nocivi per l'ozono.

69. Per le emissioni indirette (Scopo 3) sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei consumi degli ultimi mesi, riproponendo i consumi dei mesi precedenti o utilizzando i consumi relativi allo stesso periodo dell'anno precedente.

70. Tale metodologia prevede, per le auto senza carta carburante, l'utilizzo delle percorrenze annue effettive (in km) e dei mesi di reale utilizzo, convertendo le emissioni g/km in g/l servendosi dei parametri forniti dai noleggiatori, che considerano gli optional del singolo modello (gasolio, benzina, ibrido) mostrando l'effetto dei minori consumi derivanti dai motori elettrici introdotti in flotta.



Il Gruppo ha registrato inoltre le seguenti emissioni di gas nocivi per l'ozono: 100,5 Kg di ODS (di cui 66,20 kg di R-410A)⁷¹, 869,31 Kg di NOx e 16,53 Kg di SO₂⁷². L'aumento nelle emissioni R-410A è dovuto a un maggior numero di guasti avvenuti agli impianti di climatizzazione. Le emissioni di NOx e SO₂ risultano in linea rispetto al precedente esercizio.

INTENSITÀ ENERGETICA ⁷³				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Intensità energetica diretta	Kwh/m²	87,99	84,10	95,65
Intensità energetica indiretta		148,19	145,93	145,68
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI ⁷⁴				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Scopo 1	tCO ₂ /e	0,0206	0,0198	0,0235
Scopo 2 - Market based		0,0002	0,0003	0,0009

8.5 Consumi idrici

[GRI 303-1], [GRI 303-2], [GRI 303-3]

Il Gruppo, in virtù del settore in cui opera, non registra consumi di acqua rilevanti. All'interno delle sedi il consumo maggiore proviene dall'utilizzo dei servizi igienici. La tipologia di attività svolta non prevede prelievi idrici significativi. Per questo motivo il Gruppo calcola il totale dei prelievi idrici per sorgente e non per area di stress idrico. L'incremento del 18% dei consumi di acqua rispetto al FY 2020-2021 è imputabile a diversi fattori, tra cui: per l'acquedotto, un allargamento del perimetro di calcolo (apertura di nuove filiali di Compass e di CheBanca!) e l'aumento dei consumi delle utenze non intestate/condominiali; per acqua da pozzo, i conguagli derivanti dalla sostituzione del contatore, il rientro dei dipendenti post pandemia e la riapertura di alcuni uffici precedentemente chiusi per ristrutturazione.

PRELIEVI IDRICI				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Acqua consumata⁷⁵	m³	304.086	257.016	204.533
di cui da acquedotto		119.330	104.960	109.345
di cui da pozzo ⁷⁶		184.756	152.056	95.188

71. Gas refrigeranti degli impianti di condizionamento: si tratta delle ricariche fatte durante l'anno a seguito di manutenzioni.

72. Le emissioni di NOx e SOx vengono calcolate a partire dai consumi di gas, gasolio, GPL ed energia elettrica non rinnovabile secondo formule fornite dalle linee guida ABL. Il parco auto non è considerato nel calcolo.

73. Rapporto tra i consumi energetici e la superficie degli edifici del Gruppo (m²).

74. Rapporto tra le emissioni e la superficie degli edifici del Gruppo (m²).

75. Per i consumi idrici, qualora non disponibili, sono stati utilizzati dei metodi di stima: per le spese condominiali, per le quali non era determinabile la quota di competenza, sono stati stimati i consumi sulla base della quota parte determinata dalla superficie occupata, nei casi di bollette da ricevere sono stati stimati i consumi sulla base dell'anno precedente; inoltre i consumi delle sedi di New York di MB Security e Messier&Associati non sono monitorati (consumi condominiali non disponibili).

76. Il trend in aumento dei prelievi idrici da pozzo è da ricondurre alla sostituzione del contatore (non sono emerse variazioni nei consumi e nel perimetro di utilizzo).



8.6 Consumi di materiali

[GRI 301-1], [GRI 301-2]

Consapevole del proprio impatto ambientale, il Gruppo si impegna nella gestione responsabile dei consumi di risorse naturali, promuovendo l'utilizzo di carta certificata FSC ed eliminando gradualmente la plastica dalle proprie sedi.

Il monitoraggio dei consumi di carta e rifiuti costituisce un elemento importante, in quanto permette al Gruppo di intervenire con campagne e iniziative volte a ridurre il consumo di questi materiali da parte dei dipendenti.

Il consumo di carta è principalmente collegato alla necessità di stampare e consegnare documentazione e/o presentazioni a clienti e stakeholder. Il Gruppo si impegna a sviluppare iniziative volte alla riduzione del consumo di carta e stampe, alla dematerializzazione di tutti i processi, alla sensibilizzazione dei dipendenti sull'impatto ambientale delle azioni quotidiane e alla promozione di comportamenti virtuosi.

A tale proposito il Gruppo è impegnato ad acquistare carta proveniente da fonti gestite in maniera responsabile, ad esempio certificata Ecolabel o FSC (Forest Stewardship Council), che indica la provenienza del legno utilizzato da una foresta gestita secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

In particolare, si segnalano le seguenti iniziative:

- ◇ tutti i PC di nuova fornitura sono certificati secondo gli standard internazionali;
- ◇ tutte le carte di credito fornite ai dipendenti delle società del Gruppo Mediobanca dal mese di novembre 2019 sono in PLA (Poly Lactid Acid), un materiale composto per il 90% da bio materiali naturali derivanti dal mais; dal mese di maggio 2021 le carte di credito emesse dalle filiali Compass sono realizzate in plastica PVC riciclata, così come i supporti cartacei (buste) sono prodotti con carta 100% riciclata.

Un altro materiale di consumo rilevante è dato dai toner delle stampanti che quest'anno si attesta intorno alle 6,8 tonnellate⁷⁷.

Per ridurre i consumi e promuovere l'utilizzo di materiali sostenibili, il Gruppo mantiene le iniziative già avviate:

- ◇ Follow me: su tutte le stampanti delle diverse sedi, prevede un blocco del sistema di stampa a distanza per cui è necessario, ogni volta, andare presso la stampante e inserire direttamente un codice di accesso. Questa campagna ha permesso di ridurre significativamente il numero di stampe (soprattutto i casi di copie errate o dimenticate), sensibilizzando i dipendenti sulla sostenibilità e sull'utilizzo più responsabile della carta;
- ◇ configurazione delle stampanti in modalità fronte-retro;
- ◇ sensibilizzazione a utilizzare con maggiore frequenza presentazioni PowerPoint virtuali e sistemi telematici durante gli incontri con clienti e stakeholder, evitando di ricorrere a stampe;
- ◇ sviluppo della digitalizzazione in ambito commerciale nel retail, tramite la consultazione a video dei fogli informativi e la rendicontazione online;

77. Il dato rappresenta la quantità dei toner delle stampanti acquistati, che si assume corrispondere alla quantità di toner consumati.



- ◇ utilizzo della firma grafometrica in CheBanca! e Compass, che permette al cliente di sottoscrivere online disposizioni bancarie e alcune operazioni di investimento;
- ◇ utilizzo di IPAD per i Consigli di Amministrazione di Mediobanca, Compass, CheBanca!, Futuro, MB SGR, MB Facta e MB Credit Solutions in sostituzione della documentazione cartacea;
- ◇ utilizzo di carta riciclata per una parte delle comunicazioni per la clientela di Compass che da giugno 2018 utilizza carta riciclata certificata Ecolabel⁷⁸ nella stampa dell'estratto conto cartaceo delle carte di credito;
- ◇ utilizzo di carta riciclata per tutto il materiale pubblicitario e commerciale di CheBanca!;
- ◇ sostituzione della carta 80 gr non certificata con carta certificata FSC da 75 gr, nelle sedi in Italia;
- ◇ predisposizione di una sezione ambiente all'interno dei corsi di formazione per sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche ambientali (comportamenti virtuosi, best practice, etc.);
- ◇ dematerializzazione dei giustificativi delle note spese, ovvero la gestione esclusivamente elettronica dopo il caricamento degli stessi a sistema;
- ◇ utilizzo a livello di Gruppo di ticket restaurant elettronici in sostituzione di quelli cartacei.

CONSUMI DI CARTA ⁷⁹				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Carta totale	ton	427,87	388,93	363,34
Carta consumata (A4)		172,84	169,93	209,81
Carta consumata (A3)		1,92	1,57	3,78
Carta consumata (A5)		-	-	0,02
Carta per uso commerciale (biglietti da visita e carta intestata)		253,12	217,43	149,72

Il 99,83 % di carta A4 uso ufficio è certificata FSC (il 100% in Italia). Inoltre, per uso commerciale viene in parte utilizzata carta riciclata. Si registra un leggero aumento di circa il 2% nei consumi di carta uso ufficio (A4 e A3), così come un incremento è riscontrabile anche nell'utilizzo di quella per uso commerciale.

8.6 Gestione dei rifiuti

[GRI 306-1], [GRI 306-2], [GRI 306-3], [GRI 306-4], [GRI 306-5]

I principali prodotti utilizzati per offrire i servizi alla clientela sono legati all'attività d'ufficio; i rifiuti generati sono pertanto classificabili in: toner, carta, materiale informatico (es. computer, telefoni) e rifiuti

⁷⁸ Tale marchio contraddistingue prodotti e servizi che sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita, contribuendo così a tutelare l'ambiente, riducendo la quantità di rifiuti e di inquinamento, il consumo energetico e idrico e riducendo/eliminando l'impiego di sostanze chimiche pericolose.

⁷⁹ Per i consumi di carta sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei dati degli ultimi mesi, riproponendo i consumi dei mesi precedenti.



ingombranti. Nel corso dell'ultimo anno, a causa della pandemia, si sono aggiunte alle categorie di rifiuti prodotti le mascherine chirurgiche e FFP2.

L'impegno del Gruppo nella riduzione dei rifiuti prodotti si è concretizzata nelle seguenti attività:

- ◇ sostituzione nei distributori automatici dei bicchieri e delle palette in plastica, con bicchieri di carta riciclabile e palette in legno;
- ◇ sostituzione degli erogatori di acqua in boccioni di plastica con erogatori collegati direttamente alla rete idrica nella sede di Mediobanca e in 28 filiali di CheBanca!;
- ◇ sostituzione nei distributori automatici di bottiglie in plastica con lattine in alluminio per l'acqua gasata o in materiale compostabile per l'acqua naturale.

RIFIUTI PRODOTTI ⁸⁰				
	UNITÀ	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Rifiuti prodotti	ton	54,97	67,54	58,28
Rifiuti pericolosi⁸¹		10,20	16,99	14,96
Toner		6,81	5,99	8,36
Altro: device elettronici, batterie, mascherine chirurgiche, etc		3,39	11,00	6,59
Rifiuti non pericolosi		44,77	50,55	43,32
Imballaggi di carta e cartone		4,67	9,27	2,80
Rifiuti ingombranti, umido e secco		40,10	41,28	40,52

Si segnala che per i toner si rendicontano i volumi acquistati, mentre per le restanti categorie i volumi sono desunti dai formulari di smaltimento.

80. Al momento nel Gruppo i dati sullo smaltimento non sono monitorati in modo puntuale.

81. Per i rifiuti pericolosi sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei dati.



MODALITÀ DI SMALTIMENTO RIFIUTI	UNITÀ	2021/2022	2020/2021
Rifiuti non destinati a smaltimento⁸²	ton	46,89	61,58
Rifiuti pericolosi		3,14	11,03
Riciclo		0,02	-
Recupero		3,11	11,03
Rifiuti non pericolosi		43,75	50,55
Riciclo		4,15	-
Recupero		39,60	50,55
Rifiuti destinati a smaltimento⁸³		8,08	5,96
Rifiuti pericolosi		7,06	5,96
Altro		7,06	5,96
Rifiuti non pericolosi		1,02	0
Altro		1,02	0

La gestione dei rifiuti quali plastica, carta, vetro e alluminio prevede lo smaltimento attraverso i servizi comunali della raccolta differenziata. Tali rifiuti, pertanto, vengono conferiti al sistema di raccolta municipalizzato.

La fornitura e il relativo smaltimento di toner è normato da un accordo quadro con Kyndryl ; per le società non presidiate viene rilasciato il FIR (*Formulario Identificazione Rifiuto*).

In Italia, il Gruppo non acquista né materiale rigenerato (es. toner), né riciclato, ad eccezione della carta.

Lo smaltimento di materiale informatico, ingombrante e mascherine è invece gestito dalle singole società tramite ditte specializzate che rilasciano opportuno FIR al ritiro dei suddetti rifiuti. Per ogni tipologia di rifiuto gestito, nei formulari è indicata la voce “destinazione del rifiuto” in cui si specifica se lo stesso è destinato a recupero o a smaltimento.

82. Ad oggi il Gruppo non dispone di informazioni sulle modalità di recupero dei rifiuti non destinati a smaltimento.

83. Ad oggi il Gruppo non dispone di informazioni sulla tipologia di smaltimento effettuata. Si segnala che all'interno di questa categoria è inclusa una piccola percentuale di mascherine chirurgiche destinate a smaltimento, pari a 0,03 tonnellate; le restanti 0,121 tonnellate sono state destinate a recupero.

Obiettivi e impegni futuri



MEDIOBANCA

9. Obiettivi e impegni futuri

Di seguito sono rappresentati gli obiettivi di CSR integrati nel Piano Strategico 2019-2023 a dimostrazione della forte spinta verso le tematiche di sostenibilità del Gruppo.

Vengono inoltre riportati alcuni impegni operativi definiti dalle diverse funzioni del Gruppo Mediobanca.

OBIETTIVI DI CSR – PIANO STRATEGICO 2019-2023

SDG	AMBITO	OBIETTIVI AL 2023	30/06/2022
	Formazione	Ore di formazione: +25%, per potenziare le competenze di dipendenti	+71% rispetto al 30/06/2019
	Gender diversity	~50% di profili femminili per le nuove assunzioni	Implementate le procedure e individuati nuovi target quantitativi al 2026-27 e 2030-31
		Per le promozioni interne tutti i profili femminili idonei saranno presi in considerazione	
	Investimenti responsabili	AM: 100% dei nuovi investimenti selezionati utilizzando sia criteri ESG sia finanziari	99,3%
		40% di fondi qualificati ESG (ex SFDR art. 8 e 9) ⁸⁴ sul totale dei fondi nel portafoglio dei clienti affluent ⁸⁵	61%
	Contributo alla crescita	€700mln da investire in PMI italiane d'eccellenza	€400mln già investiti
	Sostegno alla comunità locale	4mln all'anno destinati a progetti con impatto sociale/ambientale positivo	Oltre €7,6 mln nel 2021-2022
		MB Social Impact Fund: incremento degli AUM ≥ 20%	+33% dell'AUM rispetto al 30/06/2019

84. Target rivisto rispetto all'originario, (+30% dei prodotti ESG nel portafoglio dei clienti) che è stato ampiamente raggiunto, anche a seguito del nuovo obbligo di divulgazione SFDR.

85. Segmento affluent: raccolta tra €50k e 500k.



SDG	AMBITO	OBIETTIVI AL 2023	30/06/2022
	Sustainable procurement	40% delle spese vs fornitori valutate secondo criteri ESG	58% delle spese valutate secondo criteri ESG ⁸⁶
	Clienti	Customer satisfaction ♦ CheBanca! CSI sui segmenti premier ⁸⁷ @75, NPS @30 ⁸⁸ ♦ Compass: CSI @85, NPS @65 ⁸⁹	CheBanca!: CSI @80, NPS @40 Compass: CSI @90,6 NPS @66
	Riduzione impatto ambientale diretto	94% ⁹⁰ di energia da risorse rinnovabili	94% di energia da risorse rinnovabili
		11% ⁹¹ di riduzione di emissioni di CO ₂	-17% di emissioni di CO ₂
		@72% ⁹² auto ibride nella flotta del Gruppo Mediobanca in Italia	41% di auto ibride
	Supporto alla transizione energetica	Emissione di un <i>Green Bond</i> : €500mln	Emesso un <i>Green Bond</i> per €500 mln
		RAM: emissione di un fondo carbon neutral	Emesso il fondo carbon neutral <i>RAM Stable Climate Global Equities</i>
		Mutui «green» di CheBanca! + 50%	+109% di mutui green rispetto al 30/06/2022

86. Fornitori che hanno compilato la sezione CSR all'interno del form di qualifica presente nell'Albo Fornitori di Gruppo. Si tratta di una rilevazione informativa che non discrimina la scelta di un fornitore in sede di aggiudicazione.

87. Clientela appartenente ai segmenti affluent (raccolta tra €50k e 500k) e wealth (raccolta >€500k).

88. CSI e NPS rettificati rispetto ai target originari: CSI @73, NPS @25.

89. NPS rettificato rispetto al target originario: NPS @55.

90. Target rettificato rispetto all'originario: 92%.

91. In relazione a Scopo 1 + Scopo 2 Market based su utenze intestate. Target rettificato rispetto all'originario 15% a causa dei ritardi nella consegna di auto ibride e dell'estensione delle carte carburante all'intero segmento commerciali e pool.

92. Target rettificato rispetto all'originario 90% a causa dei ritardi accumulatisi nella consegna delle auto elettriche/ibride a seguito di pandemia e guerra.



IMPEGNI OPERATIVI FUTURI

SDG	SOCIETÀ	IMPEGNI OPERATIVI	STATUS	2021/22	2022/23
Personale					
	Gruppo Mediobanca	Audit RSPP per Sedi e filiali	In corso		
	Gruppo Mediobanca	Aggiornamento del documento di valutazione sullo Stress lavoro correlato per il Gruppo	In corso		
Business responsabile					
	Mediobanca SGR CheBanca!	Recepimento normativa SFDR e adeguamento progressivo processi di investimento e consulenza ad essa	In corso		
Clienti					
	Gruppo Italia	Implementazione di adempimenti di natura tecnologica per la protezione dei dati personali	In corso		
Fornitori					
	Gruppo	Nel corso del FY 2022 – 2023 il perimetro dei fornitori presidiati da Group Procurement sarà analizzato da una fonte esterna al fine di ottenere una certificazione in ambito ESG	Da avviare		
Ambiente					
	Gruppo Italia	Sostituzione stampanti multifunzione con prodotti ad emissioni ridotte e consumi energetici limitati	Avviato		
	CheBanca! MIS	Installazione di nuovi punti di ricarica per auto elettriche aziendali: 15 in CB! e 10 in MIS	Da avviare		
	Compass	Sostituzione dell'illuminazione con apparecchi LED a basso consumo in 100 filiali Compass	Da avviare		
	Mediobanca	Rifacimento degli impianti di riscaldamento con l'adozione della tecnologia VRV nella sede di Via Filodrammatici 3 e rifacimento degli impianti di condizionamento e riscaldamento della sede di Roma in P.za di Spagna	Avviato		

SDG	SOCIETÀ	IMPEGNI OPERATIVI	STATUS	2021/22	2022/23
Ambiente					
	CheBanca!	Acquisto di sola cancelleria green nelle filiali CheBanca!	Da avviare		◊
Fiscalità					
	Gestione e controllo del rischio fiscale	Implementazione Tax Control Framework (D. Lgs. 5 Agosto 2015, n. 128)	In corso	◊	◊

GRI Content Index



MEDIOBANCA

10. GRI Content Index

[GRI 102-55]

GRI 102: GENERAL DISCLOSURES			
DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
PROFILO ORGANIZZATIVO			
102-1	Nome dell'organizzazione	Pag. 8, 20	
102-2	Attività, principali marchi, prodotti e/o servizi	Pag. 20-24	
102-3	Luogo in cui ha sede il quartier generale dell'organizzazione	Pag. 210	
102-4	Paesi in cui l'organizzazione opera	Pag. 24	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	Pag. 20-24	
102-6	Mercati serviti	Pag. 20-24	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Pag. 56-57, 98, 120, 123	
102-8	Dipendenti per tipologia di contratto, genere, provenienza, età, appartenenza a categorie protette	Pag. 56-58	
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Pag. 120-122	
102-10	Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà o la catena dei fornitori	Pag. 9-11	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	Pag. 28, 140	
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Pag. 37, 129-131	
102-13	Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale	Pag. 129-131	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	Pag. 16-17. Per scelta interna l'indicatore è descritto nel Capitolo 2 - <i>Strategia</i>	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	Pag. 28, 45, 52, 82, 90, 120, 140	

GRI 102: GENERAL DISCLOSURES			
DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento interne all'azienda	Pag. 42-44	FN-IB-510b.4
102-17	Strumenti per segnalare criticità relativamente a questioni etiche	Pag. 42-44	FN-CB-510a.2 FN-IB-510a.2 FN-AC-510a.2
GOVERNANCE			
102-18	Struttura di Governance aziendale	Pag. 26-27, 31-33	
102-22	Descrizione della composizione del più alto organo di governo e dei comitati	Pag. 26-27	
102-24	Processi e relativi criteri di nomina e selezione dei membri del più alto organo di governo e dei comitati	Pag. 26-27	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti	Pag. 33-34	
102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	Pag. 67	
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	Pag. 33-34	
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 33-34, 80-82, 98-100	
102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement)	Pag. 34, 80, 98	
CRITERI DI RENDICONTAZIONE			
102-45	Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato e indicazione delle società non comprese nel report	Pag. 9-10 e Pag. 103 della Parte A - Nota Integrativa Consolidato	
102-46	Processo di definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto	Pag. 34-36	
102-47	Elenco degli aspetti identificati come materiali	Pag. 9, 34-36	
102-48	Spiegazione degli effetti di qualsiasi modifica di informazioni inserite nei bilanci precedenti e motivazioni di tali modifiche	Pag. 9	
102-49	Modifiche significative rispetto al precedente periodo di rendicontazione	Pag. 9	
102-50	Periodo di rendicontazione	Pag. 9	
102-51	Data di pubblicazione del bilancio più recente	Pag. 9	
102-52	Periodicità di rendicontazione	Pag. 8-11	
102-53	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul bilancio e i suoi contenuti	Pag. 210	
102-54	Scelta dell'opzione "in accordance"	Pag. 8-11	

GRI 102: GENERAL DISCLOSURES			
DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
CRITERI DI RENDICONTAZIONE			
102-55	GRI content index	Pag. 162-170	
102-56	Attestazione esterna	Pag. 204-206	

PERFORMANCE ECONOMICHE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS			
DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 128-129	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 128-129	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Pag. 128-129	

GRI 205: ANTICORRUZIONE			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 42-48	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 42-48	
205-1	Percentuale e numero totale della aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	Pag. 45	
205-2	Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione	Pag. 42-45	
205-3	Eventuali episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	Pag. 42-45	

GRI 207: IMPOSTE - 2019			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 48-49	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 48-49	
207-1	Approccio alla fiscalità	Pag. 48-49	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Pag. 48-49	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Pag. 48-49	
207-4	Rendicontazione paese per paese	Pag. 48-49	

PERFORMANCE AMBIENTALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS

DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
GRI 303: MATERIALI			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 140-142, 150-151	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 140-142, 150-151	
301-1	Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	Pag. 150-151	
301-2	Percentuale di materiali utilizzati che provengono da riciclaggio	Pag. 150-151	
GRI 302: ENERGIA			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 140-142, 145-149	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 140-142, 145-149	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Pag. 145-149	
302-2	Consumi di energia all'esterno dell'organizzazione	Pag. 145-149	
302-3	Energy Intensity	Pag. 145-149	
302-4	Riduzione dei consumi energetici	Pag. 145-149	
GRI 303: ACQUA E SCARICHI - 2018			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 140-142, 149	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 140-142, 149	
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Pag. 149	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Pag. 149	
303-3	Prelievi idrici	Pag. 149	
GRI 305: EMISSIONI			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 140-142, 145-149	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 140-142, 145-149	
305-1	Emissioni di gas serra dirette (Scopo 1)	Pag. 145-149	
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scopov 2)	Pag. 145-149	

PERFORMANCE AMBIENTALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS

DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
GRI 305: EMISSIONI			
305-3	Emissioni di gas serra generate da altri consumi energetici (Scopo 3)	Pag. 145-149	
305-4	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	Pag. 145-149	
305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra	Pag. 145-149	
305-6	Emissioni di sostanze che danneggiano l'ozono in peso (ODS)	Pag. 145-149	
305-7	Emissioni NOx, SOx o altro tipo di emissioni significative	Pag. 145-149	
GRI 306: RIFIUTI - 2020			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 140-142, 151-153	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 140-142, 151-153	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 151-153	
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 151-153	
306-3	Rifiuti prodotti	Pag. 151-153	
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Pag. 151-153	
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento	Pag. 151-153	
GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 140-142	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 140-142	
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Pag. 142	
GRI 308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 120-122	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 120-122	
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 120-122	

PERFORMANCE SOCIALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS

DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
GRI 401: OCCUPAZIONE			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 52-56	

PERFORMANCE SOCIALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS

DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
GRI 401: OCCUPAZIONE			
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 52-56	
401-1	Numero totale e tasso di assunzioni e turnover del personale	Pag. 56-60	
401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti part-time	Pag. 76-79	
401-3	Ritorno al lavoro e tasso di rientro a seguito di congedo parentale	Pag. 60	
GRI 402: RELAZIONE TRA LAVORATORI E MANAGEMENT			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 67-68	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 67-68	
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Pag. 67-68	
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 82-86	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 82-86	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 82-86	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 82-86	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 82-86	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione	Pag. 82-86	
403-5	Formazione in materia di salute e sicurezza	Pag. 82-86	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 60,76	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 82-86	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 82-86	
403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 82-86	
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 52-54, 68-75	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 52-54, 68-75	
404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente, per genere e per categoria	Pag. 68-75	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sulla performance e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	Pag. 71	

PERFORMANCE SOCIALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS			
DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 52-56, 60-67	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 60-67	
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	Pag. 26-27, 56, 60-67	FN-IB-330a.1 FN-AC-330a.1
405-2	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini	Pag. 60-67	
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 67-68	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 67-68	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 67-68	
GRI 412: VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 68-71	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 68-71	
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Pag. 68-71	
GRI 414: VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 120-122	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 120-122	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Pag. 120-122	
GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 101-103	

PERFORMANCE SOCIALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS			
DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA			
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 101-103	
417-1	Tipologia di informazioni relative ai prodotti e servizi richiesti dalle procedure e percentuale di prodotti e servizi significativi soggetti a tali requisiti informativi	Pag. 101-103	FN-AC-270a.3
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	1 caso - Pag. 59 della Relazione sulla Gestione del Gruppo e pag. 203 (Parte B - Passivo)	FN-CF-270a.5 FN-AC-270a.2 FN-MF-270a.3
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI			
103-1	Descrizione dell'aspetto materiale e relativo perimetro	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 114-119	FN-CB-230a.2 FN-CF-230a.3
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 114-119	
418-1	Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori	Pag. 114-119	FN-CB-230a.1 FN-CF-230a.1 FN-CF-220a.2
STABILITÀ REGOLAMENTAZIONE E RESILIENZA DEL SISTEMA FINANZIARIO			
103-1	Management approach	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 90-97	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 90-97	
GESTIONE E VALUTAZIONE SISTEMATICA DEI RISCHI E DELLA BRAND REPUTATION			
103-1	Management approach	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 42-45, 90-97	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 42-45, 90-97	
MODELLO DI BUSINESS E STRATEGIA			
103-1	Management approach	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 20-21	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 20-21	
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI E QUALITÀ DEL SERVIZIO			
103-1	Management approach	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 98-101	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 98-101	

PERFORMANCE SOCIALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS			
DISCLOSURE	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	NUMERO DI PAGINA/NOTE	SASB
INNOVAZIONE, MULTICANALITÀ E DIGITALIZZAZIONE			
103-1	Management approach	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 112-114	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 112-114	
COMMITMENT, ENGAGEMENT E SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI			
103-1	Management approach	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 80-82	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 80-82	
INVESTIMENTI RESPONSABILI E PRODOTTI SOSTENIBILI			
103-1	Management approach	Pag. 11-12	
103-2	Modalità di gestione	Pag. 105-112	
103-3	Valutazione della modalità di gestione	Pag. 105-112	



Raccomandazioni TCFD



MEDIOBANCA

11. Raccomandazioni TCFD

Mediobanca ha sottoscritto le raccomandazioni della *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)* per divulgare in maniera trasparente le informazioni relative al proprio impatto ambientale tramite il TCFD Report, la cui prima edizione verrà pubblicata contestualmente al presente documento sulla base dei 4 pilastri: *Governance, Strategy, Risk Management, Metrics and Targets*. Il relativo contenuto e i riferimenti all'interno delle pubblicazioni del Gruppo sono sintetizzati di seguito.

AREE TEMATICHE	RACCOMANDAZIONI TCFD	RIFERIMENTI
GOVERNANCE	Dare disclosure del sistema di governance in merito ai rischi e alle opportunità legate al climate change, descrivendo: - il ruolo di supervisione del Consiglio di Amministrazione sui rischi e le opportunità derivanti dal climate change - il ruolo del management nella valutazione e gestione dei rischi legati al climate change	- TCFD Report: 2 Governance of the Organisation in relation to Climate-related Risks and Opportunities - TCFD Report: 2.2 Board oversight - TCFD Report: 2.3 Management's role - DCNF: 3.2 Modello di Governance - DCNF: 3.4 Governance della sostenibilità - DCNF: 5.7 Incentivi, benefit e retribuzione del personale - DCNF: 9 Obiettivi e impegni futuri
STRATEGY	Descrivere gli impatti di rischi e opportunità legate al climate change sul modello di business, sulla strategia e sulla pianificazione finanziaria indicando: - rischi e opportunità legate al climate change in un orizzonte temporale di breve, medio e lungo periodo - gli impatti di rischi e opportunità legate al climate change - la resilienza dell'organizzazione, tenendo in considerazione differenti scenari (incluso lo scenario di riduzione di meno 2°C)	- TCFD Report: 3 Strategy - TCFD Report: 3.3 Climate Risk & Opportunities - TCFD Report: 3.4 Strategy Resilience: Scenario analysis - TCFD Report: 3.5 Strategy Resilience: Incorporating Climate-related issues into strategy - DCNF: 3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi - DCNF: 6.1.6 Business responsabile - DCNF: 6.1.7 Prodotti sostenibili
RISK MANAGEMENT	Descrivere come l'organizzazione identifica, valuta e gestisce i rischi legati al climate change, descrivendo: - i processi per identificare e valutare i rischi legati al climate change - i processi per gestire i rischi legati al climate change - il processo per verificare come tali rischi siano integrati nella gestione generale del rischio da parte dell'organizzazione	- TCFD Report: 4 Risk Management - TCFD Report: 4.1 Climate Risk Management Process - TCFD Report: 3.5.1 Climate risk in the Group's Risk Appetite Framework - DCNF: 3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi - DCNF: 8.1 Politiche e rischi rilevanti - Politica ESG di Gruppo.

AREE TEMATICHE	RACCOMANDAZIONI TCFD	RIFERIMENTI
METRICS & TARGETS	Dare disclosure di metriche e target utilizzati dall'organizzazione per valutare e gestire i rischi e le opportunità rilevanti legate al climate change, in particolare: ◆ riportare le metriche utilizzate dall'organizzazione per valutare rischi e opportunità legati al climate change ◆ rendicontare le emissioni di Scopo 1, Scopo 2 e Scopo 3 (se rilevanti) e i rischi relativi ◆ descrivere gli obiettivi identificati e le relative performance	◆ TCFD Report: 5 Metrics and Targets ◆ TCFD Report: 5.1 Financed emissions ◆ TCFD Report: 5.3 Targets & Metrics relative to direct impacts (own operations) ◆ TCFD Report: 3.4.5 Portfolio Alignment and Portfolio targets ◆ DCNF: 8.3 Consumi energetici ed emissioni di CO₂ ◆ DCNF: 7.3.1 Ambiente e territorio ◆ DCNF: 3.7 Sustainable Development Goals ◆ DCNF: 9 Obiettivi e impegni futuri ◆ Definizione delMediobanca Green, Social and Sustainability Bond Framework e relativa Second Party Opinion (nonché emissione del primo bond a valere sul framework stesso)⁹³

93. https://www.mediobanca.com/static/upload_new/med/0000/mediobanca_green-social-and-sustainability-bond-framework_final_2022.pdf
https://www.mediobanca.com/static/upload_new/iss/iss-esg-second-party-opinion.pdf

Tassonomia europea



MEDIOBANCA

12. Tassonomia europea

12.1 Tassonomia europea (Regolamento UE 2020/852): contesto e obblighi di rendicontazione

Il Regolamento UE 2020/852 (Tassonomia europea delle attività economiche ecosostenibili Tassonomia, c.d. Tassonomia) si inserisce nell'ambito del quadro di regolamentazione delineato dall'Unione Europea a partire dal 2018 con la pubblicazione del Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile e successivamente rilanciato nel 2019 con l'*European Green Deal*, con l'obiettivo ultimo di raccogliere le sfide poste dai cambiamenti climatici e assicurare la transizione ecologica del continente verso la neutralità carbonica al 2050, con un target intermedio di riduzione delle emissioni di gas serra del 55% entro il 2030.

Riconoscendo il ruolo decisivo del settore finanziario nel mobilitare le risorse necessarie al raggiungimento di tali ambiziosi obiettivi, tramite la Tassonomia, la Commissione Europea ha voluto creare un linguaggio comune a beneficio di tutti gli attori del mercato che consentisse di definire in modo univoco le attività **ecosostenibili** con riferimento ai seguenti obiettivi ambientali:

- ◆ mitigazione dei cambiamenti climatici
- ◆ adattamento ai cambiamenti climatici
- ◆ uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine
- ◆ transizione verso un'economia circolare
- ◆ prevenzione e riduzione dell'inquinamento
- ◆ protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi

In particolare, ai sensi della Tassonomia sono considerate ecosostenibili le attività economiche che contribuiscono ad almeno uno degli obiettivi ambientali, a patto che non arrechino un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi, che siano svolte nel rispetto di garanzie minime di salvaguardia dei diritti umani e che rispondano ai criteri stabiliti negli atti delegati al Regolamento stesso.

A giugno 2021 la Commissione Europea ha adottato formalmente il primo di tali atti delegati (Regolamento UE 2021/2139, c.d. **Climate Delegated Act**) che include una lista di attività economiche riferite a diversi settori e i relativi criteri di vaglio tecnico che consentono di verificare se esse contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi di **mitigazione dei cambiamenti climatici** e di **adattamento ai cambiamenti climatici**. È prevista nei prossimi mesi la pubblicazione di ulteriori atti delegati per i restanti obiettivi.

Il Regolamento UE 2021/2178, che ha integrato l'articolo 8 del Regolamento sulla Tassonomia, specifica ulteriormente il contenuto e la presentazione delle informazioni richieste alle imprese soggette all'obbligo

di pubblicare informazioni di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 19-bis o dell'articolo 29-bis della Direttiva 2013/34/UE.

In particolare, dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023 le imprese finanziarie comunicano soltanto:

- ◆ la quota delle esposizioni in attività economiche non ammissibili alla Tassonomia e ammissibili alla Tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali;
- ◆ la quota delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e delle esposizioni in derivati nell'ambito dei loro attivi totali;
- ◆ la quota delle esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie nell'ambito dei loro attivi totali;
- ◆ unitamente ad alcune informazioni di carattere qualitativo a corredo dei suddetti indicatori.

Gli enti creditizi comunicano altresì la quota del proprio portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari on demand nell'ambito dei loro attivi totali.

Le imprese di assicurazione e di riassicurazione pubblicano altresì la quota di attività economiche di assicurazione non vita ammissibili alla tassonomia e non ammissibili alla tassonomia.

A partire dal 1° gennaio 2024 la rendicontazione si estenderà alla quota di esposizioni in attività economiche "ecosostenibili" ai sensi della Tassonomia nell'ambito degli attivi totali e saranno previsti ulteriori requisiti di rendicontazione con riferimento ad altre categorie di esposizioni e grandezze economico-patrimoniali.

12.2 Tassonomia europea per il Gruppo Mediobanca

Il Gruppo Mediobanca ha tempestivamente avviato un cantiere dedicato alla Tassonomia al fine di comprendere i nuovi obblighi normativi e pianificare le attività propedeutiche al processo di rendicontazione nell'ambito della propria dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

Il Gruppo si qualifica ai sensi della Tassonomia quale "ente creditizio"; di conseguenza, verranno forniti di seguito gli indicatori fondamentali di prestazione (KPI) previsti dal Regolamento UE 2021/2178 per tali tipologie di imprese finanziarie⁹⁴.

L'informativa è da considerarsi di tipo "obbligatorio" in quanto l'elaborazione degli indicatori si è basata su dati actual presenti nei sistemi contabili e gestionali del Gruppo e su informazioni rese disponibili direttamente dalle controparti, senza la necessità di ricorrere a proxy o stime.

Si precisa infine che, come richiesto dalla normativa, gli indicatori sono stati calcolati utilizzando il perimetro di consolidamento prudenziale determinato conformemente al titolo II, capo 2, sezione 2, del Regolamento UE 2013/575.

⁹⁴. In linea con la FAQ n°4 del set pubblicato dalla Commissione Europea a dicembre 2021 "FAQs: How should financial and non-financial undertakings report Taxonomy-eligible economic activities and assets in accordance with the Taxonomy Regulation Article 8 Disclosures Delegated Act?"

INDICATORI FONDAMENTALI DI PRESTAZIONE (KPI)

INDICATORI DI AMMISSIBILITÀ	DESCRIZIONE	VALORE (TURNOVER KPI)	VALORE (CAPEX KPI)
Quota di esposizioni in attività ammissibili nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in attività ammissibili / Total Covered Asset	25,26%	25,19%
	Esposizioni in attività ammissibili / Total Asset	18,78%	18,73%
Quota di esposizioni in attività non ammissibili nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in attività non ammissibili / Total Covered Asset	46,24%	46,31%
	Esposizioni in attività non ammissibili / Total Asset	34,39%	34,44%

ALTRI INDICATORI	DESCRIZIONE	VALORE
Quota di esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali / Total Asset	15,29%
Quota di esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in derivati / Total Covered Asset	1,27%
Quota di esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie / Total Covered Asset	15,64%
Quota di prestiti interbancari <i>on demand</i> nell'ambito degli attivi totali	Prestiti interbancari on demand / Total Covered Asset	2,21%
Quota del portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	Portafoglio di negoziazione / Total Asset	10,35%

In merito agli indicatori riportati si precisa quanto segue:

- ◆ i "Total Covered Asset" rappresentano il 74,36% dei "Total Asset" e sono stati calcolati sottraendo agli attivi totali consolidati le esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e il portafoglio di negoziazione⁹⁵;
- ◆ si è valutato opportuno calcolare gli indicatori utilizzando quale denominatore i "Total Asset" per il calcolo degli indicatori riferiti al portafoglio di negoziazione e alle esposizioni verso amministrazioni

95. Come chiarito nelle FAQ pubblicate dalla Commissione Europea a febbraio 2022 (ref. FAQ 21).

centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali in quanto tali esposizioni non rientrano nella definizione di “Covered asset”.

- ◆ i valori delle esposizioni fanno riferimento al Gross Carrying Amount al 30 Giugno 2022.

Le esposizioni che contribuiscono al numeratore degli indicatori “Quota di esposizioni in attività ammissibili nell’ambito degli attivi totali” sono costituite da:

- ◆ **esposizioni verso controparti finanziarie soggette all’obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie**⁹⁶, la cui quota di ammissibilità alla Tassonomia⁹⁷ è stata identificata mediante gli indicatori rendicontati nelle relative Dichiarazioni non finanziarie 2021;
- ◆ **esposizioni verso controparti non finanziarie soggette all’obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie**⁹⁸, la cui quota di ammissibilità alla Tassonomia è stata identificata mediante gli indicatori di Turnover e CapEx rendicontati nelle relative Dichiarazioni non finanziarie 2021;
- ◆ **prestiti a famiglie**⁹⁹ garantiti da ipoteca su immobili residenziali e prestiti concessi per la ristrutturazione di edifici o abitazioni;
- ◆ **esposizioni verso enti pubblici locali**¹⁰⁰ finalizzati a finanziare l’edilizia residenziale pubblica o altre tipologie di finanziamenti specializzati i cui use of proceeds rientrano tra le attività economiche dettagliate nel *Climate Delegated Act*;
- ◆ **garanzie immobiliari** commerciali e residenziali recuperate e possedute per la vendita.

Si precisa infine che, con riferimento ai prestiti e finanziamenti verso controparti finanziarie e non finanziarie, per il primo anno di applicazione tutte le esposizioni sono state considerate quali general lending; la percentuale di ammissibilità utilizzata è stata quindi quella relativa alla controparte e non ai progetti/attivi oggetto di *specialised lending*.

12.3 Tassonomia europea nella strategia aziendale e nella progettazione dei prodotti del Gruppo Mediobanca

Il Gruppo, in virtù della consapevolezza di essere una realtà con importanti impatti diretti e indiretti ed a testimonianza dell’impegno per l’integrazione della sostenibilità nelle strategie industriali e finanziarie del Gruppo, ha inserito all’interno del piano strategico 2019-2023 obiettivi di sostenibilità qualitativi e quantitativi volti anche al conseguimento di 6 dei 17 dei macro Sustainable Development Goals (SDGs): «SDG 4 – Istruzione di qualità», «SDG 5 -Uguaglianza di genere», «SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica», «SDG 11 - Città e comunità sostenibili», «SDG12 – Consumo e produzione responsabili» e «SDG13 – Agire per il clima».

96. Le controparti soggette all’obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie sono state identificate in prima battuta attraverso l’elenco pubblicato da Consob; sono poi state aggiunte le ulteriori controparti europee che rispettano congiuntamente le seguenti condizioni: i) società EU; ii) società quotate; iii) numero dipendenti > 500; iv) Total revenues > 40 mln€ oppure Total asset > 20 mln€; sono infine state considerate anche ulteriori controparti per le quali è stata ricostruita la qualifica di ente di interesse pubblico. Ad eccezione delle percentuali di ammissibilità relative alle esposizioni per cui non era specificato se fossero relative a turnover o capex, sono state utilizzate solamente per la compilazione del solo turnover KPI.

97. Si veda nota 94.

98. La quota di ammissibilità, ove non distinta per Turnover e Capex, è stata considerata solo nel calcolo dei KPI Turnover-based.

99. La percentuale di ammissibilità relativa alle singole esposizioni verso privati è stata utilizzata per la compilazione sia del Turnover KPI che del Capex KPI.

100. La percentuale di ammissibilità relativa alle singole esposizioni verso enti pubblici locali è stata utilizzata per la compilazione sia del Turnover KPI che del Capex KPI.

La determinazione di Mediobanca nel perseguire gli obiettivi ESG è ulteriormente dimostrata dall'applicazione del *Green and Sustainable Bond Framework*, che definisce regole e procedure per l'individuazione di progetti e iniziative ammissibili. Il framework, oltre a essere allineato ai **Green Bond Principles** (2021), ai *Social Bond Principles* (2021) e alle *Sustainability Bond Guidelines* (2021) dell'ICMA (*International Capital Market Association*), perseguirà, ove attualmente fattibile e su base best effort, l'allineamento con i criteri di vaglio tecnico stabiliti negli atti delegati sulla Tassonomia dell'UE e in eventuali futuri aggiornamenti pertinenti di volta in volta applicabili, incluso qualsiasi altro aggiornamento normativo o nuovo standard proposto dalle autorità europee.

Numerose sono le iniziative organizzative e di formazione poste in essere allo scopo di diffondere all'interno del Gruppo una maggiore consapevolezza e crescenti competenze in ambito ESG, tra cui:

- ◆ il **Progetto ESG** che nel filone *Disclosure* prevede un focus specifico sulla Tassonomia e ha costituito il punto di partenza per avviare approfondite riflessioni sull'impatto che tale normativa avrà sul business del Gruppo;
- ◆ il **Gruppo di lavoro ESG**, che riporta al *Comitato di Sostenibilità* manageriale, è trasversale a numerose unità di business e staff e comprende esponenti delle principali società del Gruppo. Tale gruppo è strutturato nei sottogruppi tematici *Reporting*, focalizzato su quantificazione e monitoraggio di KPIs finanziari associati ai prodotti ESG e *Business*. Quest'ultimo ha il principale compito di declinare nella strategia rischi ed opportunità ESG e ha proceduto, quale prima azione concreta, alla redazione del **Catalogo ESG di Gruppo**, disponibile sul sito Mediobanca¹⁰¹ che offre una panoramica dell'intera gamma di offerta di prodotti sostenibili. Il Gruppo di Lavoro si propone di incorporare in misura crescente nella definizione dei prodotti ESG a Catalogo i criteri di vaglio tecnico che saranno stabiliti negli atti delegati sulla Tassonomia.
- ◆ **Formazione**: tra le numerose iniziative avviate, si segnala un ciclo di sessioni sulla Tassonomia organizzate per esponenti della Debt Division del CIB di Mediobanca.

101. https://www.mediobanca.com/static/upload_new/esg/esg-catalogo-post-comitato-sost-ita-.pdf

UNEP FI – Principles for Responsible Banking



MEDIOBANCA

13. UNEP FI – Principles for Responsible Banking

Nell'aprile del 2021 Mediobanca ha aderito ai *Principles for Responsible Banking* («PRB»), lanciato dalla *Financial Initiative della United Nation Environment Protocol* («UNEPFI»). Di seguito si riporta la prima autovalutazione dei progressi raggiunti rispetto ai principi sottoscritti.

REQUISITI DI REPORTING PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI RILEVANTI ¹⁰²
PRINCIPIO 1: ALLINEAMENTO ALLINEARE LA STRATEGIA AZIENDALE AFFINCHÉ SIA COERENTE E CONTRIBUISCA A SODDISFARE LE ESIGENZE DEGLI INDIVIDUI E GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ, COSÌ COME ESPRESSO NEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE NAZIONI UNITE, NELL'ACCORDO SUL CLIMA DI PARIGI ED ALTRE INIZIATIVE RILEVANTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI. 1.1 Descrizione di alto livello del modello di business della Banca, inclusi i principali segmenti di clientela serviti, la tipologia di prodotti e servizi, i principali settori e tipi di attività e, se rilevanti, le tecnologie finanziate nelle principali aree geografiche in cui la Banca opera o fornisce prodotti e servizi.	Mediobanca è la banca d'affari di riferimento in Italia e leader in Sud Europa. Il Gruppo bancario che alla stessa fa capo è attivo a livello internazionale (principalmente nel continente Europeo), nel Corporate & Investment Banking («CIB»), nel Wealth Management (principalmente in Italia e nel Principato di Monaco) e nel Consumer Finance (in Italia). A queste tre aree di business si aggiunge la divisione Insurance & Principal Investing di Mediobanca, che gestisce i principali investimenti della Banca, rappresentati in misura prevalente dalla partecipazione in Assicurazioni Generali. Il Gruppo opera anche attraverso la divisione Holding Functions che comprende, tra l'altro, le unità centrali e il leasing (attività svolta solo in Italia).	DCNF 21-22 ◆ 3.1 – Gruppo Mediobanca Descrizione del modello di business contenuta nel sito istituzionale¹⁰³
1.2 Descrizione di come la Banca sia allineata e/o stia pianificando di allineare la propria strategia per essere coerente e contribuire agli obiettivi della società, così come espressi negli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), nell'accordo di Parigi sul clima e in quelli nazionali e regionali pertinenti.	Siamo consapevoli di essere una realtà con importanti impatti diretti e indiretti, sia a livello dei territori in cui operiamo quotidianamente, che a livello Paese. In virtù di questa consapevolezza e a testimonianza dell'impegno per l'integrazione della sostenibilità nelle strategie industriali e finanziarie del Gruppo, abbiamo inserito obiettivi di sostenibilità qualitativi e quantitativi all'interno del Piano Strategico 2019-2023. I target sono stati definiti anche con l'obiettivo di contribuire al conseguimento di 6 dei 17 dei macro Sustainable Development Goals («SDGs») finalizzati alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale, ovvero: «SDG 4 – Istruzione di qualità», «SDG 5 - Uguaglianza di genere», «SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica», «SDG 11 - Città e comunità sostenibili», «SDG12 – Consumo e produzione responsabili» e «SDG13 – Agire per il clima». Il Gruppo fornisce una rendicontazione periodica in merito allo stato di avanzamento, ovvero al raggiungimento degli obiettivi. Il Gruppo ha inoltre aderito ad una serie di iniziative e standard internazionali, inclusi: Global Compact delle Nazioni Unite, Principles for Responsible Banking - PRB e Principles for Responsible Investment - PRI (promossi dall'Environment Programme Finance Initiative delle Nazioni Unite-UNEP-FI), CDP, Task force on	DCNF 21-22 ◆ 3.7 - Sustainable Development Goals ◆ 9 – Obiettivi e impegni futuri Politica di Gruppo sulla Sostenibilità¹⁰⁴ Politica ESG di Gruppo¹⁰⁵ TCDF 21-22 ◆ 3.1.1 Inspiring Principles ◆ 3.1.2 Climate Initiatives ◆ 3.1.3 The Group Policies ◆ 3.2 Net Zero and Other Ambition e, in particolare: ◆ 3.2.1 Portfolio Targets ◆ 3.2.2 Own operations targets ◆ 3.2.3 Strategic Plan Targets and SDGs ◆ 3.5 Strategy Resilience: Incorporating Climate-related issues into strategy e in particolare: ◆ 3.5.4 Responsible Business: ESG Policies, Exclusion Policies ◆ 5. Metrics and Targets

102. Per «DCNF 21-22» si intende la presente Dichiarazione consolidata di carattere non Finanziario 2021-2022, per «TCDF 21-22» si intende il report climatico redatto secondo le linee guida della Task Force on Climate related Financial Disclosures disponibile al link www.mediobanca.com/static/upload_new/tcf/tcfd_en-22.pdf.

I link al sito o a documenti citati vengono indicati in nota solo la prima volta in cui si rimanda agli stessi.

103. <https://www.mediobanca.com/it/gruppo-mediobanca/modello-di-business.html>.

104. https://www.mediobanca.com/static/upload/csr/csr-001-17_politica-di-gruppo-sulla-sostenibilita.pdf.

REQUISITI DI REPORTING PER
L'AUTOVALUTAZIONERISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO
DELLA BANCARIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA
COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI
RILEVANTI

PRINCIPIO 1: ALLINEAMENTO

ALLINEARE LA STRATEGIA AZIENDALE AFFINCHÉ SIA COERENTE E CONTRIBUISCA A SODDISFARE LE ESIGENZE DEGLI INDIVIDUI E GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ, COSÌ COME ESPRESSO NEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE NAZIONI UNITE, NELL'ACCORDO SUL CLIMA DI PARIGI ED ALTRE INIZIATIVE RILEVANTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI.

Climate related Financial Disclosures («TCFD») e Partnership for Carbon Accounting Financials («PICAF»).

La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità nasce con l'obiettivo di individuare i ruoli, le responsabilità e i temi di sostenibilità prioritari. Ispirata ai 10 principi del Global Compact, la Politica si articola nei quattro ambiti ritenuti prioritari (lotta alla corruzione, tutela dei diritti umani, diversità e inclusione, ambiente e **cambiamenti climatici**) e si applica a tutte le realtà del gruppo integrandosi con tutte le altre linee guida, procedure, direttive e disposizioni connesse agli ambiti individuati.

La **Politica ESG di Gruppo** definisce le linee guida per l'integrazione dei criteri ESG nel business e delinea i principi di riferimento, nonché i criteri di esclusione e inclusione applicabili alle attività di finanziamento, ai servizi offerti dal CIB e agli investimenti di fondi propri e di consulenza in materia di investimenti alla clientela. In aggiunta ai principi di carattere generale applicabili a tutte le tipologie di business, il Gruppo ha declinato gli screening positivi e negativi in modo diverso a seconda delle diverse attività. (cfr. anche sezione 5.1).

Con riferimento all'SDG 13 **Agire per il Clima** il Gruppo è impegnato nella riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti attraverso la promozione di prodotti ESG e di iniziative di efficienza energetica e riduzione dei consumi. Alla luce dell'ambizione di allineare le proprie attività di business agli obiettivi dell'Accordo di Parigi, nel novembre 2021 Mediobanca ha aderito alla **Net-Zero Banking Alliance** («NZBA») – protocollo promosso dall'UNEP-FI – assumendo l'impegno di allineare i propri portafogli di prestiti ed investimenti al raggiungimento dell'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050. La scelta di aderire alla NZBA è coerente con l'approccio sui temi climatici del Gruppo che, oltre all'impegno sul portafoglio, ha intrapreso azioni legate alla gestione delle emissioni anche con riferimento agli impatti diretti.

Mediobanca supporta inoltre la **TCFD** e ha pubblicato (contemporaneamente a questa Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario) il **primo report climatico** sulla base delle raccomandazioni declinate nei quattro pillars: Governance, Strategia, Risk Management, Metriche e Obiettivi.

Nel 2020 è stato emesso il primo **Bond** di €500m a valere sul Green and Sustainable

Descrizione contenuta nel sito istituzionale del Piano Strategico 2019-2023 che incorpora obiettivi ispirati al Sustainable Development Goals Framework¹⁰⁵

Mediobanca Green, Social and Sustainability Bond Framework e relativa Second Party Opinion¹⁰⁶

105. <https://www.mediobanca.com/it/gruppo-mediobanca/modello-di-business.html>

106. https://www.mediobanca.com/static/upload_new/med/0000/mediobanca_green-social-and-sustainability-bond-framework_final_2022.pdf

REQUISITI DI REPORTING PER
L'AUTOVALUTAZIONERISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO
DELLA BANCARIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA
COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI
RILEVANTI

PRINCIPIO 1: ALLINEAMENTO

ALLINEARE LA STRATEGIA AZIENDALE AFFINCHÉ SIA COERENTE E CONTRIBUISCA A SODDISFARE LE ESIGENZE DEGLI INDIVIDUI E GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ, COSÌ COME ESPRESSO NEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE NAZIONI UNITE, NELL'ACCORDO SUL CLIMA DI PARIGI ED ALTRE INIZIATIVE RILEVANTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI.

Framework (a luglio 2022 aggiornato in **Green, Social and Sustainability Bond Framework**).
In grassetto elementi ed iniziative connesse/ funzionali agli obiettivi identificati al successivo Principio 2.

PRINCIPIO 2: IMPATTO E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

LAVORARE PER AUMENTARE CONTINUAMENTE GLI IMPATTI POSITIVI, RIDUCENDO AL CONTEMPO QUELLI NEGATIVI, GESTENDO I RISCHI SU PERSONE E AMBIENTE DERIVANTI DALLE NOSTRE ATTIVITÀ, PRODOTTI E SERVIZI. CON TALE SCOPO DEFINIRE E RENDERE PUBBLICI OBIETTIVI DOVE SI POSSA AVERE L'IMPATTO PIÙ SIGNIFICATIVO.

2.1 Analisi di impatto

Dimostrare che la Banca abbia identificato le aree di impatto (potenziale) più significative, positive e negative, attraverso un'analisi d'impatto che soddisfi i seguenti elementi:

a) Ambito: analisi delle principali aree di attività della Banca, dei prodotti / servizi nelle principali aree geografiche in cui opera la Banca come descritto al punto 1.1.

b) Scala di esposizione: considerare nell'identificazione delle aree d'impatto più significative dove si trova il proprio core business / le principali attività in termini di settori, tecnologie e aree geografiche.

c) Contesto e rilevanza: considerare le sfide più rilevanti e le priorità relative allo sviluppo sostenibile nei Paesi / regioni in cui opera il Gruppo.

d) Scala e intensità / rilevanza dell'impatto: considerare, nell'individuazione delle proprie aree di impatto più significative, la scala e l'intensità / rilevanza degli impatti (potenziali) sociali,

Nel corso di questo primo esercizio di rendicontazione dei PRB, la Banca ha focalizzato la propria attenzione sugli impatti generati dal portafoglio proprietario di attivi «corporate», e «financiar institutions», indagando in che misura il portafoglio di finanziamenti e investimenti della divisione **CIB di Mediobanca** (che rappresenta larga parte di tale portafoglio proprietario a livello consolidato) è impattato da fattori ESG, sviluppando a tal fine la «**ESG Heatmap**», uno strumento che – applicando standard e metodologie internazionali – ha associato ai settori di appartenenza degli attivi di portafoglio diversi livelli di rischio ESG. In tal modo si è fornita una misura del rischio potenziale ESG di portafoglio: al 30 giugno 2022, il 22% degli impieghi ricadeva in un settore caratterizzato da elevato rischio ambientale, tale percentuale scendeva all'8% ed a 0 rispettivamente con riferimento a elevati rischi sociale e di governance. La ESG Heatmap è quindi stata «ri-calibrata» in base a un'analisi monografica del profilo ESG degli attivi in portafoglio; l'esposizione relativa a nominativi ascrivibili a settori effettivamente rischiosi sotto il profilo ambientale, sociale e di governance rappresenta rispettivamente l'1, lo 0,6% e lo 0,5%. L'analisi monografica fornisce un rating ESG, che contribuisce, secondo le Credit Guidance del Gruppo, alla valutazione delle nuove operazioni da approvare con un suo punteggio specifico. Ciò dovrebbe portare ad avere un portafoglio con una quasi totalità di controparti virtuose dal punto di vista ESG. L'analisi si è basata su informazioni raccolte tramite infoprovider esterni, documentazione pubblica e, in via residuale, su informazioni derivanti dal dialogo con le controparti (in particolare con i beneficiari di affidamenti) le cui risultanze confluiscono nel cosiddetto «**Questionario ESG**». Al 30 giugno 2022 il 82%

TCFD 21-22

- ◇ 4.2.1 Investment and loans portfolio: Heatmap
- ◇ 3.3 Climate Risk and Opportunities e, in particolare:
 - ◇ 3.3.3 Climante risks for Mediobanca and risks impacts
 - ◇ 3.3.4 Climate opportunities
- ◇ 3.5 Strategy Resilience: Incorporating Climate-related issues into strategy e, in particolare:
 - ◇ 3.5.2 Client engagement
 - ◇ 3.5.3 Financing decarbonisation: Mediobanca ESG Products

REQUISITI DI REPORTING PER
L'AUTOVALUTAZIONERISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO
DELLA BANCARIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA
COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI
RILEVANTI

PRINCIPIO 2: IMPATTO E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

LAVORARE PER AUMENTARE CONTINUAMENTE GLI IMPATTI POSITIVI, RIDUCENDO AL CONTEMPO QUELLI NEGATIVI, GESTENDO I RISCHI SU PERSONE E AMBIENTE DERIVANTI DALLE NOSTRE ATTIVITÀ, PRODOTTI E SERVIZI. CON TALE SCOPO DEFINIRE E RENDERE PUBBLICI OBIETTIVI DOVE SI POSSA AVERE L'IMPATTO PIÙ SIGNIFICATIVO.

economici e ambientali derivanti dalle attività della Banca e dalla messa a disposizione di prodotti e servizi.

(Per un'analisi accurata degli elementi di cui ai punti c) e d) è necessaria un'attività di engagement da parte della Banca con i propri rilevanti Stakeholder).

Dimostrare che, basandosi su questa analisi, la Banca abbia:

- ◆ Identificato e divulgato aree di maggior impatto (potenziale) positivo e negativo
- ◆ Identificato le opportunità strategiche di business per incrementare gli impatti positivi/ridurre quelli negativi.

degli affidamenti (in volumi) era stato oggetto di analisi monografica (di cui il 78% tramite Questionario ESG ed il 4% mediante dati raccolti da infoprovider).

Nei prossimi 12 mesi Mediobanca ha l'obiettivo di coprire la totalità del lending CIB mediante la somministrazione del Questionario ESG e/o la valutazione della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario. Alle controparti ancora non tenute a rendicontare i dati non finanziari, verrà assegnato il rating medio di settore, rivisto annualmente in modo da recepirne le evoluzioni.

Malgrado l'effettivo rischio ESG sia trascurabile (come emerso dalle incidenze della ESG Heatmap post calibrazione), si è ritenuto opportuno – in ragione dell'impatto potenziale non trascurabile di tale fattore sugli asset in portafoglio (22% degli impieghi in un settore ad elevato rischio ambientale in base alla ESG Heatmap pre calibrazione) - identificare nelle tematiche ambientali e nella **lotta al cambiamento climatico** quelle su cui concentrare l'attenzione della divisione CIB. Per quanto riguarda l'analisi delle opportunità strategiche, per incrementare gli impatti positivi /ridurre quelli negativi si rimanda alla TCFD 2021-22.

Fornire la conclusione/dichiarazione della banca se ha soddisfatto i requisiti relative all'Analisi di Impatto.

Il Gruppo ha identificato la prima area di impatto rilevante per la divisione CIB attraverso la costruzione di una Heatmap ESG del portafoglio proprietario. Nei prossimi anni il Gruppo proseguirà nella propria analisi di impatto.

2.2 Definizione dei Target

Mostrare che la Banca abbia definito e resi pubblici almeno due obiettivi specifici, misurabili (qualitativi o quantitativi), raggiungibili, rilevanti e con un orizzonte temporale definito (SMART), che affrontino almeno due delle «aree di impatto più significative» identificate, risultanti dalle attività della Banca e dalla messa a

L'attenzione del Gruppo a incidere positivamente sull'ambiente e la società e a monitorare i propri impatti di business è riflessa nel Piano Strategico 2019-2023 che include diversi obiettivi connessi alla crescita dei prodotti finanziari sostenibili. Alcuni di tali obiettivi sono peraltro già stati raggiunti/superati:

a) Emissione del primo Green bond di €500 mln (avvenuta);

b) prodotti ESG strutturati dal Gruppo

- lancio (avvenuto) del fondo RAM Stable Global Equities (carbon neutral
- incremento masse MB Social Fund del 20% (+33% al 31/6/22 vs 31/06/19)

DCNF 21-22

- ◆ 9 – Obiettivi e impegni futuri

TCFD 21-22

- ◆ 3.2 Net Zero and Other Ambition e, in particolare:
 - ◆ 3.2.1 Portfolio Targets
 - ◆ 3.2.2 Own operations targets
 - ◆ 3.2.3 Strategic Plan Targets and SDGs

REQUISITI DI REPORTING PER
L'AUTOVALUTAZIONERISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO
DELLA BANCARIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA
COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI
RILEVANTI

PRINCIPIO 2: IMPATTO E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

LAVORARE PER AUMENTARE CONTINUAMENTE GLI IMPATTI POSITIVI, RIDUCENDO AL CONTEMPO QUELLI NEGATIVI, GESTENDO I RISCHI SU PERSONE E AMBIENTE DERIVANTI DALLE NOSTRE ATTIVITÀ, PRODOTTI E SERVIZI. CON TALE SCOPO DEFINIRE E RENDERE PUBBLICI OBIETTIVI DOVE SI POSSA AVERE L'IMPATTO PIÙ SIGNIFICATIVO.

disposizione di prodotti e servizi.

Dimostrare che questi obiettivi siano collegati e conducano a un maggiore impegno per gli obiettivi di sviluppo sostenibile di riferimento, gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e quelli di altri accordi internazionali, nazionali o regionali pertinenti. La Banca deve individuare un valore di riferimento (in un esercizio determinato) e definire gli obiettivi a partire da tale riferimento.

Dimostrare che la Banca abbia analizzato e riconosciuto i significativi (potenziali) impatti negativi degli obiettivi definiti su aspetti relativi agli SDGs/ al cambiamento climatico/agli obiettivi della società e abbia individuato azioni pertinenti per mitigarli per quanto possibile, massimizzando l'impatto netto positivo degli obiettivi prefissati.

- c) 100% degli investimenti per la clientela selezionati adottando criteri ESG (oltre il 99% a giugno 2022)
- d) Fondi ESG (Articolo 8/9 SFDR) nei portafogli della clientela affluent min 40% (61% al 30/06/22)
- e) Incremento finanziamenti ipotecari green di CheBanca! del +109% al 30/06/22 vs 30/06/21 (dato al 30/06/21 >5x vs 30/06/20 a fronte di un target di piano FY19-23 del 50%)

Con specifico riferimento all'obiettivo di contrasto al cambiamento climatico, nel primo report TCFD pubblicato contestualmente alla Dichiarazione Consolidata 2021-22) sono stati dettagliati

- ◇ i risultati di una prima analisi di quantificazione dell'impronta carbonica di Mediobanca e di allineamento del portafoglio CIB agli obiettivi di Parigi utilizzando la metodologia del Paris Agreement Capital Transition Assessment («PACTA»)
- ◇ i primi obiettivi intermedi rendicontati ai sensi della NZBA, nonché quelli pubblicati da RAM in quanto firmatario della Net Zero Asset Management Initiative.

TCFD 21-22

- ◇ 3.4 Strategy Resilience: Scenario analysis for Stress Testing and Portfolio Alignment e, in particolare:
- ◇ 3.4.5 Portfolio Alignment and Portfolio targets
- ◇ 3.5 Strategy Resilience: incorporating Climate-related issues into strategy e, in particolare:
- ◇ 3.5.2 Client engagement
- ◇ 3.5.3 Financing Decarbonisation: Mediobanca ESG Products
- ◇ 3.5.4 Responsible Business: ESG Policies, Exclusion Policies
- ◇ 5. Metrics and Targets e in particolare:
- ◇ 5.1 Financed emissions

Fornire la conclusione / dichiarazione della Banca se ha soddisfatto i requisiti relativi all'attività di Definizione dei Target.

Il piano Strategico 2019-2023 prevede obiettivi SMART che vengono annualmente rendicontati. I primi target di decarbonizzazione del portafoglio (ex NZBA) sono stati inoltre pubblicati.

2.3 Piani per l'Attuazione e il
Monitoraggio degli Obiettivi

Dimostrare che la Banca abbia definito azioni e traguardi per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Il Gruppo nei prossimi anni proseguirà nella propria analisi di impatto estendendola anche alle altre divisioni e ad altri ambiti di impatto.

Per quanto concerne in particolare l'impegno nella lotta al cambiamento climatico, in linea con gli impegni sottoscritti con l'adesione della Net Zero Banking Alliance, Mediobanca nei prossimi anni pubblicherà target di portafoglio funzionali all'allineamento agli obiettivi di Parigi, nonché il relativo piano di riduzione.

DCNF 21-22

- ◇ 3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi
- ◇ 3.4 Governance della sostenibilità

TCFD 21-22

- ◇ 3.2 Net Zero and Other Ambition e, in particolare:
- ◇ 3.2.1 Portfolio Targets
- ◇ 3.2.2 Own operations targets
- ◇ 3.2.3 Strategic Plan Targets and SDGs
- ◇ 3.4 Strategy Resilience: Scenario analysis for Stress Testing and Portfolio Alignment e, in particolare:
- ◇ 3.4.5 Portfolio Alignment and Portfolio targets

REQUISITI DI REPORTING PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI RILEVANTI
PRINCIPIO 2: IMPATTO E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI LAVORARE PER AUMENTARE CONTINUAMENTE GLI IMPATTI POSITIVI, RIDUCENDO AL CONTEMPO QUELLI NEGATIVI, GESTENDO I RISCHI SU PERSONE E AMBIENTE DERIVANTI DALLE NOSTRE ATTIVITÀ, PRODOTTI E SERVIZI. CON TALE SCOPO DEFINIRE E RENDERE PUBBLICI OBIETTIVI DOVE SI POSSA AVERE L'IMPATTO PIÙ SIGNIFICATIVO.		
Dimostrare che la Banca abbia predisposto i mezzi per misurare e monitorare i progressi rispetto agli obiettivi prefissati. Le definizioni degli indicatori chiave di performance, qualsiasi modifica in queste definizioni, così come qualsiasi aggiustamento dei valori iniziali di riferimento, debbono essere trasparenti. 2.4 Progressi nell'Attuazione degli Obiettivi <u>Per ogni obiettivo sovramenzionato:</u> Dimostrare che la Banca ha implementato le azioni che aveva definito in precedenza per raggiungere l'obiettivo prefissato, oppure spiegare perché non sia stato possibile implementare / modificare le azioni e in che modo la Banca stia adattando il suo piano per raggiungere l'obiettivo prefissato. Rendicontare i progressi conseguiti negli ultimi 12 mesi (18 mesi nella prima rendicontazione)	A tal fine si appresta a ripetere, allargandone gradualmente il perimetro di osservazione, le analisi di quantificazione delle emissioni di GHG Scopo 3 relative al portafoglio proprietario, pre-condizione per determinare una baseline solida su cui fissare obiettivi di decarbonizzazione. L'articolata Governance, nonché le iniziative manageriali quali l'«ESG Program» e il «Gruppo di lavoro ESG», descritte al successivo punto 5.1, attestano l'impegno del Gruppo nell'implementazione di un framework organizzativo e di reporting funzionale alla definizione e al monitoraggio degli indicatori di performance che saranno via via definiti. In merito alla disclosure sui progressi nell'attuazione degli obiettivi che fa riferimento agli obiettivi ESG definiti nel Piano strategico 2019-2023, si rimanda a quanto detto al precedente punto 2.2, nonché al piano di avanzamento dettagliato nella sezione 9 della DCNF 21-22. Dallo scorso aprile 2021 (data di adesione ai PRB), il Gruppo ha ◇ aggiornato la propria politica ESG prevedendo – tra l'altro – criteri più stringenti di termini di lotta al cambiamento climatico; ◇ aggiornato il Green, Social and Sustainability Bond Framework incorporando i principali aggiornamenti normativi ed ampliando/ articolando in modo più puntuale le categorie ed i criteri di eleggibilità; ◇ formalizzato la propria adesione ai seguenti impegni/framework: TCFD, PICAF, Net zero Banking Alliance; ◇ pubblicato il primo report TCFD contenente: una sintesi di quanto effettuato sui vari stream del progetto	◇ 5 Metrics and Targets e, in particolare: ◇ 5.1 Financed emissions ◇ 2 Governance of the Organization in relation to Climate-related Risks and Opportunities Fornire la conclusione / dichiarazione della Banca se ha soddisfatto i requisiti relativi ai Piani per l'Attuazione e il Monitoraggio degli obiettivi. Avendo identificato il cambiamento climatico come area di impatto, il Gruppo ha definito e pubblicato i primi target settoriali di decarbonizzazione del portafoglio (ex NZBA). Nei prossimi anni proseguirà nella definizione e nel monitoraggio dei target climatici e estenderà nella propria analisi di impatto al fine di identificare ulteriori ambiti. DCNF 21-22 ◇ 9 – Obiettivi e impegni futuri Politica ESG di Gruppo, in particolare ◇ 4.2 Ulteriori criteri applicati ai finanziamenti, agli affidamenti per rischio di controparte e a taluni investimenti proprietari ◇ Allegato: Politiche di Finanziamento e Investimento Specifiche Mediobanca Green, Social and Sustainability Bond Framework e relativa Second Party Opinion TCFD 21-22 ◇ 2.3.3 ESG Working Group ◇ 2.4 ESG Programme ◇ 3.1.1 Inspiring Principles ◇ 3.1.2 Climate Initiatives ◇ 3.2 Net Zero and Other Ambition e, in particolare: ◇ 3.2.1 Portfolio Targets ◇ 3.2.3 Strategic Plan Targets and SDGs

REQUISITI DI REPORTING PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI RILEVANTI
PRINCIPIO 2: IMPATTO E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI LAVORARE PER AUMENTARE CONTINUAMENTE GLI IMPATTI POSITIVI, RIDUCENDO AL CONTEMPO QUELLI NEGATIVI, GESTENDO I RISCHI SU PERSONE E AMBIENTE DERIVANTI DALLE NOSTRE ATTIVITÀ, PRODOTTI E SERVIZI. CON TALE SCOPO DEFINIRE E RENDERE PUBBLICI OBIETTIVI DOVE SI POSSA AVERE L'IMPATTO PIÙ SIGNIFICATIVO.		
dopo la sottoscrizione) per il raggiungimento di ciascuno degli obiettivi prefissati e l'impatto che i progressi hanno prodotto. (Ove possibile e appropriato, si dovrebbero includere informazioni quantitative).	ESG, l'analisi di impronta carbonica del portafoglio di Mediobanca e di allineamento agli obiettivi di Parigi del portafoglio di finanziamenti corporate di Mediobanca e i primi target NZBA.	◇ 3.4 Strategy Resilience: Scenario analysis e, in particolare: ◇ 3.4.5 Portfolio Alignment and Portfolio targets ◇ 3.5 Strategy Resilience ◇ 5.5 Metrics and Targets e, in particolare: ◇ 5.1 Financed emissions
Fornire la conclusione / dichiarazione della Banca se ha soddisfatto i requisiti relativi all'Attuazione degli Obiettivi. A partire dall'adesione ai PRB nell'aprile 2021 Mediobanca ha avviato numerose iniziative volte all'Attuazione degli Obiettivi come descritto nella DCNF 21-22 e nella TCFD 21-22, soddisfacendone – compatibilmente alla recente adesione – i relativi requisiti.		
PRINCIPIO 3: CLIENTI LAVORARE RESPONSABILMENTE CON I NOSTRI CLIENTI PER SUPPORTARE LO SVILUPPO DI ATTIVITÀ ECONOMICHE SOSTENIBILI CAPACI DI CREARE PROSPERITÀ CONDIVISA PER LE GENERAZIONI ATTUALI E FUTURE.		
3.1 Fornire una panoramica delle politiche e delle pratiche commerciali che la Banca ha messo e/o intende mettere in atto per promuovere relazioni responsabili con i propri clienti. Occorre includere informazioni di alto livello su tutti i programmi e le azioni attuate (e/o pianificate), la loro portata e, ove possibile, i relativi risultati.	Pur in assenza di specifici obblighi, il Gruppo Mediobanca ha adottato una politica di business conduct che declina nell'operatività della Banca i principi definiti a livello internazionale, sviluppando un approccio che a garantire una corretta condotta nello svolgimento del business, minimizzando il rischio che i comportamenti dei dipendenti, pur conformi al tenore letterale della norma, possano comunque causare un danno, effettivo o potenziale, al cliente. Il Gruppo attribuisce la massima importanza alla gestione e al mantenimento di rapporti soddisfacenti con la propria clientela. A tal fine risultano fondamentali i processi di interazione per comprendere le esigenze dei clienti e reagire con tempestività all'eventuale insoddisfazione espressa. Nel Piano Strategico 2019-2023 il Gruppo ha inserito degli obiettivi di miglioramento della customer satisfaction. Al 30/06/22 tutti gli obiettivi erano stati già raggiunti. La trasparenza riveste un'importanza fondamentale: i clienti sono informati in modo chiaro e completo sui prodotti e servizi offerti e sulle condizioni applicate, facilitando comprensione e scelte consapevoli. A tal fine le società del Gruppo pubblicano sui propri siti ampia documentazione e informativa sia pre-contrattuale che periodica.	Codice Etico¹⁰⁷ Codice di Condotta¹⁰⁸ DCNF 21-22 ◇ 3.7 - Sustainable Development Goals ◇ 4.1 - Politiche e iniziative a supporto della prevenzione e contrasto alla corruzione ◇ 6.1.1 - Clienti – Politiche e rischi rilevanti ◇ 6.1.3 - Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio ◇ 6.1.4 – Trasparenza delle informazioni rispetto a prodotti e servizi ◇ 6.1.5 - Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria ◇ 9 – Obiettivi e impegni futuri

107. https://www.mediobanca.com/static/upload/mb_/mb_codice-etico.pdf.

108. https://www.mediobanca.com/static/upload_new/cod/codice_condotta.pdf.

REQUISITI DI REPORTING PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI RILEVANTI
PRINCIPIO 3: CLIENTI LAVORARE RESPONSABILMENTE CON I NOSTRI CLIENTI PER SUPPORTARE LO SVILUPPO DI ATTIVITÀ ECONOMICHE SOSTENIBILI CAPACI DI CREARE PROSPERITÀ CONDIVISA PER LE GENERAZIONI ATTUALI E FUTURE. 3.2 Descrivere come la Banca collabori e/o abbia in programma di collaborare con i suoi clienti per supportare lo sviluppo di attività economiche sostenibili. Occorre includere informazioni sulle azioni pianificate / attuate, sui prodotti e servizi sviluppati e, ove possibile, sugli impatti ottenuti.	Mediobanca si impegna a impattare positivamente sulla società e pertanto supporta la propria clientela nel percorso di transizione, attuando nel contempo un engagement volto ad accrescere la consapevolezza delle controparti in merito a tematiche di sostenibilità. L'engagement con la propria clientela si esplicita, tra l'altro, nella somministrazione del Questionario ESG citato al precedente punto 2.1 in seno al processo di origination e monitoraggio degli affidamenti concessi alla clientela CIB. A testimonianza del proprio impegno nel declinare le opportunità di business connesse a tematiche di sostenibilità nella strategia aziendale, Mediobanca ha recentemente pubblicato sul proprio sito il Catalogo ESG che offre una panoramica dell'intera gamma di offerta del Gruppo in termini di prodotti sostenibili. Come evidenziato al precedente punto 2.2, gli obiettivi del Gruppo in termini di crescita di prodotti sostenibili e di promozione degli investimenti responsabili si sono tradotti anche in obiettivi business inclusi nel Piano Strategico 2019-2023 (alcuni dei quali già raggiunti/superati). <i>In grassetto elementi e iniziative connesse/ funzionali agli obiettivi identificati al Principio 2.</i>	DCNF 21-22 ◆ 6.1.6 – Business responsabile ◆ 6.1.7 – Prodotti sostenibili ◆ 9 – Obiettivi e impegni futuri Catalogo ESG¹⁰⁹ TCFD ◆ 3.3 Climate risk and Opportunities e, in particolare: ◆ 3.3.3 Climante risks for Mediobanca and risks impacts ◆ 3.3.4 Climate Opportunities ◆ 3.5 Strategy Resilience: Incorporating Climate-related issues into strategy, e in particolare: ◆ 3.5.2 Client engagement ◆ 3.5.3 Financing decarbonisation: Mediobanca ESG Products ◆ 4.2.1 Investment and loans portfolio: Heatmap
PRINCIPIO 4: STAKEHOLDER CONSULTARE, COINVOLGERE E COLLABORARE IN MODO PROATTIVO E RESPONSABILE CON I DIVERSI STAKEHOLDER PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI PER LA SOCIETÀ 4.1 Descrivere quali stakeholder (o gruppi / tipi di stakeholder) la Banca ha consultato, coinvolto o con cui ha collaborato allo scopo di implementare questi Principi e migliorare gli impatti generati. Occorre includere una panoramica di alto livello di come la Banca abbia identificato gli stakeholder rilevanti, di quali problemi siano stati affrontati e i risultati raggiunti.	Il Gruppo ritiene fondamentale tenere in considerazione le opinioni e le aspettative dei propri stakeholder, coloro cioè che a vario titolo hanno un interesse nelle attività aziendali. Gli stakeholder con cui il Gruppo entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività sono indicativamente raggruppati nelle seguenti categorie: «Azionisti e investitori», «Clienti», «Dipendenti», «Organizzazioni sindacali», «Enti e istituzioni», «Comunità», «Fornitori e partners commerciali» e «Agenti e promotori». Con ciascuno di essi organizza numerose attività di engagement. Nel 2017 il Gruppo Mediobanca ha realizzato la sua prima analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi rilevanti, per sé e per gli stakeholder che influiscono in modo significativo sulla capacità di creare	DCNF 21-22 ◆ 3.5 – Stakeholder engagement ◆ 3.6 – Temi materiali e ambiti del D. Lgs. 254/2016 Politica ESG di Gruppo ◆ Paragrafo 5. Attività di Engagement TCFD ◆ 3.5 Strategy Resilience: Incorporating Climate-related issues into Strategy e, in particolare ◆ 3.5.2 Client engagement ◆ 3.5.3 Financing Decarbonisation: Mediobanca ESG Products ◆ 3.5.4 Responsible Business: ESG Policies, Exclusion Policies ◆ 4.2.1 Investment and loans portfolio: Heatmap

109. https://www.mediobanca.com/static/upload_new/esg/esg-catalogo-post-comitato-sost-ita-.pdf.

REQUISITI DI REPORTING PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI RILEVANTI
PRINCIPIO 4: STAKEHOLDER CONSULTARE, COINVOLGERE E COLLABORARE IN MODO PROATTIVO E RESPONSABILE CON I DIVERSI STAKEHOLDER PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI PER LA SOCIETÀ	valore nel breve, medio e lungo periodo. Il processo di analisi dei temi rilevanti ha portato alla definizione di una matrice di materialità, che è stata poi aggiornata annualmente mediante forum o questionari on-line multi-stakeholders, al fine di individuare le tematiche ritenute via via più sensibili e focalizzare su di esse l'azione e la rendicontazione. Il Gruppo Mediobanca, che ritiene che il rispetto dei criteri ESG possa generare migliori performance a lungo termine per gli investitori, si impegna a incoraggiare le società nelle quali ha investito (e nelle quali ha intenzione di investire) ad adottare un dialogo aperto sul proprio approccio responsabile e su come i fattori ESG influiscano sulla loro attività. Il Gruppo Mediobanca, inoltre, si impegna, per quanto applicabile alle differenti tipologie di attività, alla pratica di «azionariato attivo», partecipando proattivamente alle assemblee degli azionisti delle società in cui ha investito, secondo le Politiche/Direttive di voto specifiche. Il più volte richiamato questionario ESG rappresenta in particolare uno spunto engagement con la clientela del lending CIB. <i>In grassetto elementi e iniziative connesse/ funzionali agli obiettivi identificati al Principio 2.</i>	
PRINCIPIO 5: GOVERNANCE E CULTURA ATTUARE GLI IMPEGNI ATTRAVERSO UNA GOVERNANCE EFFICACE E UNA CULTURA DELLA RESPONSABILITÀ BANCARIA. 5.1 Descrivere le strutture di governance, le politiche e le procedure pertinenti che la Banca ha in atto / intende mettere in atto per gestire gli impatti positivi e negativi (potenziali) significativi e supportare l'efficace attuazione dei Principi.	Strutture di governance Nel giugno del 2017 Il Consiglio di Amministrazione ha affidato all'Amministratore Delegato il presidio delle attività inerenti alla sostenibilità e le azioni da implementare e monitorare, prevedendo la costituzione del Comitato di Sostenibilità manageriale trasversale a funzioni operative e di staff. All'interno del Consiglio di Amministrazione, è stato altresì costituito il Comitato CSR (Corporate Social Responsibility) con compiti istruttori sulle materie di responsabilità sociale (e in particolare – su proposta dell'Amministratore Delegato – la definizione della strategia ESG) e sulle	DCNF 21-22 ◇ 3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi ◇ 3.4 – Governance della sostenibilità ◇ 6.1.6 – Business Responsabile Codice Etico Codice di condotta Politica di Gruppo sulla sostenibilità Politica ESG di Gruppo ◇ 2. Ambito di applicazione ◇ 3. Principi di riferimento

REQUISITI DI REPORTING PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI RILEVANTI
PRINCIPIO 5: GOVERNANCE E CULTURA ATTUARE GLI IMPEGNI ATTRAVERSO UNA GOVERNANCE EFFICACE E UNA CULTURA DELLA RESPONSABILITÀ BANCARIA.	proposte da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. La funzione Group Sustainability coadiuva nella gestione di tutte le questioni di responsabilità sociale. Il Comitato Rischi endoconsiliare svolge funzioni di monitoraggio, istruzione e supporto al Consiglio di Amministrazione anche per la definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in modo che quelli principali (inclusi i rischi ESG e in particolare quelli ambientali e climatici) risultino correttamente identificati nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati. Politiche e procedure Al fine di diffondere e promuovere una cultura orientata all'etica, integrità e sostenibilità del business, il Gruppo ha adottato un Codice Etico e un Codice di Condotta che definiscono i principi fondamentali alla base della tutela della propria reputazione e contengono i valori che ne ispirano la quotidiana operatività, nonché la Politica di Gruppo sulla Sostenibilità, (cfr. Sezione 1.2.) I PRB sono espressamente citati tra i principi di riferimento della Politica ESG di Gruppo approvata nel luglio 2021 dal Consiglio di Amministrazione di Mediobanca e adottata da tutte le società del Gruppo (cfr. anche Sezione 1.2). Il Gruppo ha inoltre incluso nel Risk Appetite Framework, approvato nel giugno 2022, metriche volte a monitorare il rischio ESG (segnatamente il rischio climatico sia di transizione che fisico). L'analisi dei rischi ESG è integrata nei processi di assunzione di rischio ed investimento proprietario. <i>In grassetto elementi e iniziative connesse/ funzionali agli obiettivi identificati al Principio 2.</i>	TCFD ◇ 2.1 Sustainability Governance overview ◇ 2.2 Board oversight ◇ 2.3 Management's role ◇ 2.5 Staff and Business Units responsibilities ◇ 3.1 The Framework e, in particolare: ◇ 3.1.3 The Group Policies ◇ 3.3 Climate Risk and Opportunities ◇ 3.4 Strategy Resilience: Scenario analysis for Stress Testing and Portfolio Alignment ◇ 3.5.1 Climate risk in the Group's Risk Appetite Framework ◇ 4. Risk Management e, in particolare: ◇ 4.1 Climate Risk Management Process ◇ 4.2 Risk Assessment Results DCNF 21-22 ◇ 3.3 - Compliance, controllo interno e gestione dei rischi ◇ 5.5 - Formazione e sviluppo professionale ◇ 5.7 Incentivi, benefit e retribuzione del personale ◇ 9 Obiettivi e impegni futuri
5.2 Descrivere le iniziative e le misure che la Banca ha implementato o intende attuare per promuovere una cultura di attività bancaria responsabile per i dipendenti. Occorre includere, tra l'altro, una	All'inizio del 2021 è stato avviato un piano pluriennale denominato «ESG Program» sotto la sponsorizzazione di Group Sustainability e con il coinvolgimento di numerose funzioni (tra cui Group Risk Management, Compliance e unità CFO). L'iniziativa, in base agli ambiti di business interessati e alle normative di riferimento,	

REQUISITI DI REPORTING PER
L'AUTOVALUTAZIONERISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO
DELLA BANCARIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA
COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI
RILEVANTI⁹³

PRINCIPIO 5: GOVERNANCE E CULTURA

ATTUARE GLI IMPEGNI ATTRAVERSO UNA GOVERNANCE EFFICACE E UNA CULTURA DELLA RESPONSABILITÀ BANCARIA.

panoramica di alto livello su: rafforzamento delle competenze in azienda; attenzione al valore dell'inclusione nelle politiche di remunerazione; attenta gestione delle performance; comunicazione della leadership.

si articola nei filoni «Proprietà» (**ECB Guide on climate related and environmental risk**), «Clientela e Mercati» (SFDR, ovvero Regolamento UE 2019/2088) e «Reportistica» (Tassonomia, ovvero Regolamento UE 2020/852). Un «**Gruppo di lavoro ESG**» è stato recentemente costituito al fine di:

- ◆ promuovere la comprensione e la consapevolezza delle tematiche di sostenibilità all'interno del Gruppo;
- ◆ facilitare l'adozione di una strategia di business finalizzata alla gestione di rischi e all'identificazione di opportunità ESG;
- ◆ mappare il posizionamento del Gruppo e definirne gli obiettivi ESG in termini di impatti e offerta prodotti.

Il Gruppo di lavoro ESG è trasversale a numerose unità di business e staff e comprende esponenti delle principali società del Gruppo; è strutturato in due sottogruppi tematici «Business» (con principale compito di declinare nella strategia rischi ed opportunità ESG) e «Reporting» (focalizzato su quantificazione e monitoraggio di KPIs finanziari associati ai prodotti ESG) e riporta al Comitato di Sostenibilità Manageriale.

Mediobanca organizza sessioni di **formazione** per i membri del **Consiglio di Amministrazione**: negli ultimi 18 mesi sono state organizzati due incontri incentrati sulla sostenibilità, concernenti aggiornamenti normativi, approfondimenti sugli impatti di tematiche ESG sull'operatività delle banche europee, rischi e opportunità per le istituzioni finanziarie in relazione al **cambiamento climatico**. Numerose iniziative sono state avviate al fine di incrementare la consapevolezza dei **dipendenti** in merito alle tematiche ESG: l'intero organico di Mediobanca e delle principali Società del Gruppo ha partecipato a un corso, obbligatorio sugli aspetti di sostenibilità ed ESG.

Sessioni di formazione specialistica volte ad approfondire tematiche di business sostenibile sono state inoltre organizzate con l'ausilio di consulenti esterni ed esperti di settore per alcuni gruppi di dipendenti. Il **Piano di Long Term Incentive** collegato al Piano Strategico 2019-2023, di cui sono destinatari l'Amministratore Delegato

TCFD

- ◆ 2.3.3 ESG Working Group
- ◆ 2.4 ESG Programme
- ◆ 2.5 Staff and Business Units responsibilities
- ◆ 2.6 Remuneration

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti¹¹⁰

110. https://www.mediobanca.com/static/upload_new/rem/remunerazione22_it-26-settembre-final.pdf

REQUISITI DI REPORTING PER L'AUTOVALUTAZIONE	RISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO DELLA BANCA	RIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI RILEVANTI
PRINCIPIO 5: GOVERNANCE E CULTURA ATTUARE GLI IMPEGNI ATTRAVERSO UNA GOVERNANCE EFFICACE E UNA CULTURA DELLA RESPONSABILITÀ BANCARIA.		
	e il Direttore Generale di Mediobanca e l'Amministratore Delegato di Compass e CheBanca!, prevede obiettivi di Corporate Social Responsibility pubblici, misurabili e quantificati. Nelle scorecard annuali (Short Term Incentive) dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Mediobanca sono ugualmente inclusi indicatori finanziari ESG e di sostenibilità quantitativi da valutare nell'orizzonte annuale della performance. Sono inoltre previsti obiettivi ESG e CSR di tipo non finanziario. A tutto il restante personale, è assegnato un obiettivo di Gruppo 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, alla diversity aziendale e alla difesa di diritti umani e sociali. In grassetto elementi ed Iniziative connesse/ funzionali agli obiettivi	
5.3 Struttura di governance per l'Attuazione dei Principi Dimostrare che la Banca disponga di una struttura di governance per l'attuazione del PRB, chiamata a: a. definire gli obiettivi e le azioni per raggiungere gli obiettivi prefissati b. attuare azioni correttive in caso di mancato raggiungimento di target o obiettivi o di rilevamento di impatti negativi imprevisti.	Le tematiche legate alla sostenibilità, in cui rientrano gli impegni sottoscritti con i PRB, sono presidiate coerentemente alla struttura di Governance descritta al precedente punto 5.1, nonché dal Gruppo di Lavoro ESG descritto alla sezione 5.2.	
Fornire la conclusione / dichiarazione della Banca se ha soddisfatto i requisiti relativi alla Struttura di Governance per l'Attuazione dei Principi. Mediobanca ha soddisfatto i requisiti relativi alla Struttura di Governance per l'Attuazione dei Principi.		

REQUISITI DI REPORTING PER
L'AUTOVALUTAZIONERISPOSTA SINTETICA DI ALTO LIVELLO
DELLA BANCARIFERIMENTI / LINK ALLA RISPOSTA
COMPLETA DELLA BANCA / INFORMAZIONI
RILEVANTI⁹³**PRINCIPIO 6: TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE**

RIVEDERE PERIODICAMENTE L'ATTUAZIONE INDIVIDUALE E COLLETTIVA DI QUESTI PRINCIPI, GARANTENDO TRASPARENZA E RESPONSABILITÀ SUGLI IMPATTI POSITIVI E NEGATIVI GENERATI E SUL CONTRIBUTO AGLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ.

**6.1 Progressi nell'Attuazione
dei Principles for Responsible
Banking**

Dimostrare che la Banca abbia compiuto progressi nell'attuazione dei sei Principi negli ultimi 12 mesi (18 mesi nel caso della prima rendicontazione dopo la sottoscrizione) oltre alla definizione e attuazione di obiettivi in almeno due aree (vedere 2.1-2.4).

Dimostrare che la Banca abbia preso in considerazione la best practice locale/internazionale esistente o più recente per l'attuazione dei sei Principles for Responsible Banking. Dimostrare che su tale base la Banca abbia definito le priorità e gli obiettivi per allinearsi alle best practices.

Dimostrare che la Banca abbia implementato / stia lavorando per implementare cambiamenti nelle procedure correnti per rispondere ed essere in linea con le best practice locali / internazionali esistenti e più recenti e abbia compiuto progressi nell'attuazione di questi Principi.

Mediobanca pubblica annualmente (a partire dall'esercizio 2017-2018) la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (DCNF).

Mediobanca ha aderito ai PRB nell'aprile del 2021 (questo è il primo report ad essere redatto) e per l'attuazione dei principi prenderà in considerazione le best practices internazionali.

Successivamente all'adesione ai PRB e coerentemente all'identificazione della lotta al cambiamento climatico tra le aree di impatto prioritario, **Mediobanca ha aderito e implementato diverse iniziative citate nella Sezione 2.4.**

DCNF 21-22

◇ 1.1 Standard di rendicontazione applicati

Green, Social and Sustainability Bond Framework e relativa Second Party Opinion

Politica ESG di Gruppo, in particolare

◇ 4.2 Ulteriori criteri applicati ai finanziamenti, agli affidamenti per rischio di controparte e a taluni investimenti proprietari

◇ Allegato: Politiche di Finanziamento e Investimento Specifiche

TCFD

◇ 2.4 ESG Programme

◇ 2.6 Remuneration

◇ 3. Strategy e, in particolare:

◇ 3.1.1 Inspiring Principles

◇ 3.1.2 Climate Initiatives

◇ 3.1.3 The Group Policies

◇ 3.2 Net Zero and Other Ambition

◇ 3.4.5 Portfolio Alignment and Portfolio targets

◇ 5 Metrics and Targets

Fornire la conclusione / dichiarazione della Banca se ha soddisfatto i requisiti relativi ai Progressi nell'Attuazione dei Principles for Responsible Banking.

Mediobanca è da tempo impegnata affinché la propria attività impatti positivamente sulla società e l'ambiente (come testimoniato dall'inclusione nel Piano Strategico 2019-2023 di obiettivi CSR). La recente adesione a iniziative volontarie (quali NZBA e TCFD), nonché le numerose iniziative organizzative e di formazione intraprese attestano il crescente impegno del Gruppo in tema di sostenibilità anche alla luce dell'adesione ai PRB.

Allegato - Definizioni

- a. **Impatto:** per impatto si intende comunemente una modifica nell'esito per uno stakeholder. Nel contesto di questi Principi (in linea con la definizione data dai GRI) per "impatto" si intende l'effetto che una banca ha sulle persone, la società, l'economia e l'ambiente e con ciò sullo sviluppo sostenibile. L'impatto può essere positivo o negativo, diretto o indiretto, attuale o, potenziale, intenzionale o non intenzionale, sul breve termine o sul lungo termine.
- b. **Impatto significativo:** è un impatto che, in termini di dimensione e/o intensità/prominenza, comporta una modifica particolarmente forte/rilevante nell'esito per uno stakeholder. Nel contesto di questi Principi, il concetto di impatto significativo è utilizzato (analogamente a quello di "materialità") per:
 - a) assicurarsi che la banca si focalizzi dove le proprie azioni/il proprio business incide (può incidere) maggiormente sulle persone, l'economia e l'ambiente e b) fornire una ragionevole e pratica soglia per le tematiche che devono essere considerate/incluse.

Relazione Indipendente sulla revisione limitata della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario



MEDIOBANCA

14. Relazione Indipendente sulla revisione limitata della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario

[GRI 102-56]

Contatti



MEDIOBANCA

15. Contatti

[GRI 102-3], [GRI 102-53]

Group Sustainability

Mediobanca Banca di Credito Finanziaria S.p.A.

Piazzetta Cuccia, 1
20121 Milano
Tel. +39 02 88291
sostenibilita@mediobanca.com
www.mediobanca.com





MEDIOBANCA