

Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario 2022 - 2023

Redatta ai sensi del D.Lgs. 254/16



MEDIOBANCA

Indice

1.	Nota metodologica	
1.1	Standard di rendicontazione applicati	8
1.2	Perimetro di reporting	9
1.3	Processo di rendicontazione	10
2.	Strategia	
2.1	Strategia	16
3.	Identità	
3.1	Gruppo Mediobanca	20
3.2	Modello di governance	26
3.3	Compliance, controllo interno e gestione dei rischi	29
3.4	Approccio alla sostenibilità	32
3.5	Governance della sostenibilità	35
3.6	Stakeholder engagement	37
3.7	Analisi di materialità	39
3.8	Sustainable Development Goals	42
4.	Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione	
4.1	Politiche e iniziative a supporto della prevenzione e contrasto alla corruzione	48
4.2	Rischi rilevanti in ambito corruzione	52
4.3	Approccio alla fiscalità e compliance fiscale	56
5.	Persone e Diritti Umani	
5.1	Politiche e rischi rilevanti	62
5.2	Persone del Gruppo Mediobanca: creazione e tutela dell'occupazione	67
5.3	Diversità, inclusione e pari opportunità	71
5.4	Tutela dei Diritti Umani	81
5.5	Formazione e sviluppo professionale	82
5.6	Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	85
5.7	Incentivi, benefit e retribuzione del personale	90
5.8	Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti	94
5.9	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	96
6.	Mercato	
6.1	Clienti	104
6.1.1	Politiche e rischi rilevanti	104

6.1.2	Clienti del Gruppo	115
6.1.3	Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio	116
6.1.4	Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi e gestione dei reclami	117
6.1.5	Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria	120
6.1.6	Business responsabile	123
6.1.7	Prodotti sostenibili	125
6.1.8	Innovazione, multicanalità e digitalizzazione	128
6.1.9	Protezione dei dati personali e data security	131
6.2	Gestione responsabile della catena di fornitura	134
6.2.1	Politiche e rischi rilevanti	134
6.3	Investitori e Azionisti	138
7.	Collettività	
7.1	Valore economico generato e distribuito	142
7.2	Enti e Istituzioni Pubbliche	143
7.3	Impatti e investimenti sulla comunità	145
7.3.1	Ambiente e territorio	146
7.3.2	Cultura, ricerca e innovazione	147
7.3.3	Inclusione sociale	150
8.	Ambiente e cambiamento climatico	
8.1	Politiche e rischi rilevanti	156
8.2	Supporto alla transizione climatica	158
8.3	Gestione degli impatti ambientali legati al business	160
8.4	Consumi energetici ed emissioni di CO ₂	160
8.5	Consumi idrici	165
8.6	Consumi di materiali	166
8.7	Gestione dei rifiuti	167
9.	Obiettivi futuri	172
10.	GRI Content Index	178
11.	Raccomandazioni TCFD	188
12.	Tassonomia europea	192

12.1	Tassonomia europea (Regolamento UE 2020/852): contesto e obblighi di rendicontazione	192
12.2	Tassonomia europea per il Gruppo Mediobanca	194
12.3	Tassonomia europea nella strategia aziendale e nella progettazione dei prodotti del Gruppo Mediobanca	199
13.	Relazione Indipendente sulla revisione limitata della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario	202
14.	Contatti	208

Nota metodologica



MEDIOBANCA



1. Nota metodologica

1.1 Standard di rendicontazione applicati

[GRI 1], [GRI 2-3]

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 secondo l’opzione “in accordance” dei Global Reporting Initiative Sustainability Standards (“GRI Standards”) pubblicati nel 2016 e aggiornati al 2021 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 Europea*.

Nel giugno 2021 Mediobanca ha aderito ai *Principles for Responsible Banking (“PRB”) della UN Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)*, promossi dalle Nazioni Unite, pubblicando all’interno della DCNF 2021-2022 la prima autovalutazione dei progressi raggiunti rispetto a tali principi. A partire da questo esercizio la rendicontazione relativa ai PRB è pubblicata separatamente in un report disponibile al seguente link: [XXXX](#)

Al fine di agevolare i portatori di interesse (gli stakeholder) a individuare le informazioni all’interno del documento, a pagina 178 è riportato il GRI Content Index. I riferimenti agli indicatori GRI sono riportati 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 39, 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, così come indicato nel GRI 1- Foundation 2021:

- ◆ **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 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 del Gruppo Mediobanca;
- ◇ **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 2-2], [GRI 2-3], [GRI 2-4], [GRI 2-5], [GRI 3-1], [GRI 3-2]

I dati e le informazioni qualitativi e quantitativi contenuti nella presente Dichiarazione si riferiscono ai risultati del Gruppo Mediobanca relativi all'esercizio chiuso il 30 giugno 2023. Al netto del paragrafo 7.1 "Valore economico generato e distribuito" (dove il perimetro coincide con il Bilancio Consolidato), come previsto dal Decreto, il perimetro di rendicontazione della DCNF copre quasi integralmente quello del Bilancio Consolidato 2022-2023.¹

Sono escluse le rilevazioni dei dati non finanziari delle società senza dipendenti, non operative oppure in liquidazione, qualora non siano state ritenute rilevanti ai fini del loro contributo alla performance di sostenibilità del Gruppo.

Nel corso dell'esercizio 2022-2023 si segnalano inoltre, le seguenti operazioni e/o variazioni societarie, con eventuali modifiche di perimetro nella DCNF rispetto alla precedente annualità:

- ◇ l'acquisizione a ottobre 2022 da parte di Compass Banca (di seguito "Compass") del 100% di Soisy, fintech italiana, che verrà fusa in Compass nei primi mesi del FY 2023-2024. La società è inclusa nel presente perimetro di rendicontazione;
- ◇ la cessione da parte di Compass della società Revalea S.p.A., detenuta al 100% da Compass medesima, prevista per i primi mesi del FY 2023-2024; rientra tra le attività in via di dismissione ex IFRS5; Revalea è inclusa nel perimetro della DCNF in quanto durante l'esercizio 2022-2023 ha partecipato al raggiungimento delle performance di sostenibilità di Gruppo;

1. L'elenco completo delle società consolidate è riportato a pagina 115 della Parte A – Nota Integrativa Consolidato.



- ◇ la ridenominazione di Cairn Capital in Polus Capital Management Ltd;
- ◇ l'acquisizione da parte di Compass del 19,5% di HeidiPay, società svizzera specializzata nel Buy Now Pay Later ("BNPL") e classificata come società collegata e pertanto non inclusa nel perimetro;
- ◇ l'acquisizione da parte di Compass del 100% di HeidiPay Switzerland specializzata nel BNPL; il closing dell'operazione è previsto entro la fine del 2023 e pertanto entrerà nel perimetro come società integralmente controllata dal prossimo anno;
- ◇ la sigla dell'accordo di acquisizione di Arma Partners da parte di Mediobanca; la chiusura dell'operazione è prevista entro la fine dell'anno solare 2023 e la società verrà consolidata integralmente nella prossima annualità;
- ◇ la costituzione di MB INV AG detenuta al 100% da Mediobanca; la fusione in Mediobanca è prevista nei primi mesi del FY 2023-24.

SOCIETÀ ESCLUSE DAL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE DCNF

POLUS CAPITAL MANAGEMENT INVESTMENTS LIMITED

POLUS 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.

MB INV AG S.R.L.

RAM UK (società in liquidazione)

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 2022-23 e sono comparati con i dati dei due esercizi precedenti.

1.3 Processo di rendicontazione

La predisposizione della DCNF del Gruppo Mediobanca al 30 giugno 2023 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. Il processo è regolato da un'apposita Direttiva interna che prevede anche 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 30/06/2023, ad eccezione dei dati del *Country by Country Reporting* che sono riferiti all'esercizio chiuso il 30/06/2022 (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 2022-2023, 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 Standards

AMBITI DEL DECRETO LEGISLATIVO 254/2016	TEMI MATERIALI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
			IMPATTI INTERNI AL GRUPPO	IMPATTI ESTERNI AL GRUPPO
CORRUZIONE	Etica e integrità nel business	Anti-corruption (GRI 205) Tax (GRI 207)	Tutto il Gruppo	Comunità Clienti
	Solidità patrimoniale e redditività	(*)	Tutto il Gruppo	
	Finanza sostenibile	(*)	Tutto il Gruppo	Comunità Clienti
SOCIALE	Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio	Marketing ed etichettatura (GRI 417)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity	Privacy (GRI 418)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Inclusione ed educazione finanziaria	(*)	Tutto il Gruppo	Comunità Clienti
	Supporto alla comunità	Valore economico generato e distribuito (GRI 201)	Tutto il Gruppo	Comunità
PERSONALE	Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti	Formazione e istruzione (GRI 404) Valutazione del rispetto dei Diritti Umani (GRI 412) Occupazione (GRI 401) Relazioni tra lavoratori e management (GRI 402)	Tutto il Gruppo	



AMBITI DEL DECRETO LEGISLATIVO 254/2016	TEMI MATERIALI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
			IMPATTI INTERNI AL GRUPPO	IMPATTI ESTERNI AL GRUPPO
PERSONALE	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	Tutela dell'ambiente e attenzione al cambiamento climatico	Materiali (GRI 301) Energia (GRI 302) Acqua (GRI 303) Rifiuti (GRI 306)	Tutto il Gruppo	Ambiente
	Sostegno alla transizione ecologica	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.

Per eventuali restatement riguardanti dati e informazioni inerenti gli anni precedenti si rimanda alle specifiche note del documento come da indicazione GRI-2-4.



Strategia



MEDIOBANCA



2. Strategia

2.1 Strategia

[GRI 2-22]

Il Gruppo prosegue il suo percorso di crescita chiudendo l'esercizio con **ricavi** (€3.305m +16% a/a), **utile netto** (€1.027m +13% a/a) e **redditività** (ROTE 13% +2pp a/a) ai **massimi storici**, in un contesto operativo condizionato da significativi eventi geopolitici, dal repentino cambio delle politiche monetarie e dall'elevata volatilità dei mercati finanziari.

In uno scenario così sfidante, il consolidamento di un modello di sviluppo sostenibile, e inclusivo, è scandito dalle iniziative del regolatore, degli organismi di vigilanza, delle organizzazioni internazionali e confermato dall'attenzione degli investitori istituzionali e dalle scelte dei risparmiatori.

Sulla scorta del pieno **raggiungimento dei target ESG del Piano 2019-2023²**, abbiamo identificato una serie di azioni trasversali a tutte le divisioni per contribuire a un futuro più sostenibile in termini di **riduzione degli impatti ambientali, attenzione all'inclusione e alla diversità e supporto alla comunità**.

L'obiettivo di perpetuare l'approccio responsabile al business con cui ci siamo da sempre distinti ha portato alla definizione di target qualitativi e quantitativi che sono stati inseriti nelle linee di sviluppo del nuovo **Piano Strategico 2023-2026 "One Brand - One Culture"** e nelle politiche di valutazione e remunerazione di tutta la popolazione del Gruppo, in particolare del top management.

Gli obiettivi saranno perseguiti mediante la proposta di soluzioni, prodotti e servizi di consulenza che supportino i nostri clienti nella **transizione verso un'economia sostenibile** e grazie ad attività di formazione e azioni di sensibilizzazione che sviluppino una maggiore consapevolezza sulle tematiche ESG sia all'interno che all'esterno del Gruppo.

Come ha commentato **Alberto Nagel, Amministratore Delegato del Gruppo Mediobanca**:

“Una crescita sostenibile nel tempo, che è stata tra le priorità del Piano Strategico al 2023, definisce gli obiettivi del nostro nuovo Piano al 2026. Il crescente impegno ESG del Gruppo è volto a migliorare la trasparenza, incoraggiare gli investimenti sostenibili e offrire soluzioni che favoriscano una transizione verso un'economia più attenta alla salvaguardia dell'ambiente, al consumo di risorse e alla mitigazione delle disuguaglianze sociali.”

2. Per i dettagli sulla consuntivazione del Piano Strategico 2019-2023 si rimanda al *Capitolo 9. Obiettivi futuri*.

3. Per tutti i dettagli relativi al nuovo Piano Strategico 2023-2026 si rimanda al link: https://www.mediobanca.com/static/upload_new/gru/gruppo-mediobanca---linee-guida-strategiche-23-26.pdf



Il nostro approccio responsabile, volto a includere in modo progressivo e rigoroso i criteri ESG in tutti gli ambiti di attività, è riconosciuto dalle principali società di rating ESG, tra cui: **MSCI** che ha alzato il rating da **“A” ad “AA”** e **Morningstar** che ci ha inclusi nella classifica annuale delle **migliori società** del **Sustainalytics ESG Risk Ratings** dove ci distinguiamo nello sviluppo e attuazione di strategie d’investimento responsabile.

Questi riconoscimenti, che premiano la nostra dedizione, ci hanno portato a rinnovare la piena adesione al **Global Compact**, ai **Principles for Responsible Banking** e alla **Net Zero Banking Alliance** e la sottoscrizione delle raccomandazioni della **Task Force on Climate-related Financial Disclosures**.

La scelta di aderire a questi protocolli globali è in linea con il nostro impegno verso il raggiungimento della **neutralità dell’impronta di carbonio entro il 2050**, con un **obiettivo intermedio** del **35%** di riduzione dell’intensità carbonica delle emissioni finanziate al **2030**, data in cui è prevista anche la nostra **totale uscita dal carbone**.

Per contrastare il cambiamento climatico, intendiamo, inoltre, proseguire nel percorso di **riduzione del nostro impatto diretto**, confermando l’utilizzo di energia elettrica proveniente al **100% da fonti rinnovabili** e mantenendo la **neutralità carbonica** sulle nostre emissioni.

A queste azioni si aggiunge la crescente **integrazione dei fattori climatici e ambientali** nei processi di **gestione dei rischi**, dei crediti e delle politiche di investimento.

Il perseguimento di obiettivi così sfidanti è reso possibile dalle nostre **persone**, su cui continuiamo a investire, coinvolgendole anche in un piano di azionariato diffuso, per stimolarne il senso di appartenenza e renderle protagoniste della creazione di valore sostenibile.

Per contribuire al benessere delle nostre risorse desideriamo promuovere un **ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo**, che raccolga i contributi di tutti, promuovendo una crescita equa e migliorando il livello di inclusione e coesione sociale nostro, dei clienti e della società civile in generale.

A tale proposito, abbiamo recentemente adottato un **Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione**, che definisce l’approccio in termini di obiettivi, strategie e pratiche attive in tale ambito.

Il legame che avvertiamo, non solo con le nostre persone, ma anche con la comunità cui apparteniamo, ci spinge a essere motore di un cambiamento positivo a favore delle categorie socialmente deboli e a rischio esclusione, in particolare quella dei giovani provenienti da aree svantaggiate, in favore dei quali negli anni abbiamo sviluppato numerose iniziative con un contributo che, nell’esercizio appena concluso, è stato di **oltre 6,5 milioni di euro**.

Inoltre, nella consapevolezza del forte impatto sociale generato dalle imposte con cui contribuiamo ai bisogni collettivi dei Paesi in cui operiamo, abbiamo implementato il **Tax Control Framework⁴**, un sistema di controllo interno di rischio fiscale.

Tutte le attività fin qui descritte sono oggetto di un’articolata reportistica di sostenibilità, che mantiene il suo fulcro nella presente **Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria**, completa delle informazioni utili per l’ammissibilità alla **Tassonomia UE** e accompagnata, per il secondo anno consecutivo, dal **TCFD Report**, dedicato ai temi climatici e ambientali, e, per la prima volta, da una rendicontazione separata dei risultati raggiunti in base ai **Principles for Responsible Banking**.

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

4. Per i dettagli sul Tax Control Framework si rimanda al paragrafo 4.3 *Approccio alla fiscalità e compliance fiscale*.

Identità



MEDIOBANCA



3. Identità

3.1 Gruppo Mediobanca

[GRI 2-1], [GRI 2-6]

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, 1992⁵) 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 diverse crisi finanziarie. Con l'obiettivo di rafforzare il proprio profilo patrimoniale e reddituale, il Gruppo Mediobanca è 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 il business a basso assorbimento di capitale e con profili di ricavi prevalentemente commissionali.

Il Piano Industriale 2016-2019 ha accelerato ulteriormente 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 ha affinato l'efficacia del modello di business del Gruppo, distintosi, ancora una volta, per crescita, qualità e sostenibilità.

Il **Piano Industriale 2023-2026 One Brand-One Culture** pone le basi per una ulteriore robusta crescita di ricavi, redditività e remunerazione degli azionisti e per il perseguimento della leadership nel Wealth Management, anche tramite il consolidamento del modello unico di Private & Investment banking.

Il nuovo Piano, inoltre, perpetuando l'approccio responsabile al business con cui il Gruppo si è da sempre distinto, identifica una serie di obiettivi qualitativi e quantitativi trasversali a tutte le divisioni per contribuire a un futuro più sostenibile in termini di riduzione degli impatti ambientali, attenzione all'inclusione e alla diversità e supporto alla comunità.

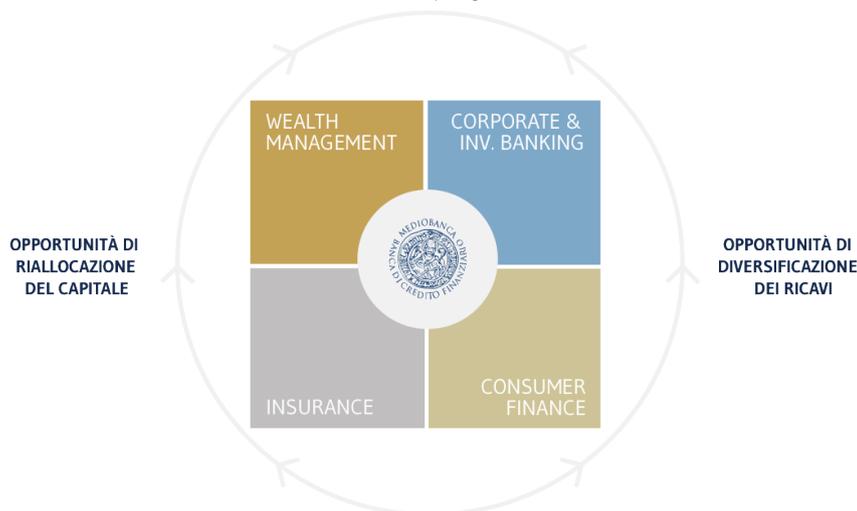
La strategia del Gruppo Mediobanca rimane rivolta alla crescita in tutte le divisioni, realizzata in modo prudente e progressivo, preservando un profilo di rischio/rendimento tra i migliori in Europa e sfruttando solidità patrimoniale, reputazione e opportunità offerte dal mercato, sia in termini di crescita endogena che esogena.

5. Dal 2008 ridenominata CheBanca!



MEDIOBANCA, RIFERIMENTO PER IMPRENDITORI E IMPRESE

Posizionamento al top come Private Investment Bank
Offerta leader in termini di valore aggiunto, sofisticate soluzioni PIB per Private & Corporate
PIB: fonte di commissioni capital-light, elevata crescita



**BUSINESS ALTAMENTE PROFITTEVOLI E RESILIENTI
CONTRIBUTORI FONDAMENTALI AI RICAVI E UTILI DI GRUPPO**

Posizionamento al top per Consumer Finance e Insurance
CF: fonte di margine di interesse; elevata efficienza di provvista e di costo del rischio nel Gruppo MB
INS: rendimento stabile e decorrelato, efficienza patrimoniale nel Gruppo MB

Modello di business basato su attività altamente specializzate

WEALTH MANAGEMENT	CORPORATE & INVESTMENT BANKING	CONSUMER FINANCE	INSURANCE & PRINCIPAL INVESTING
Private Investment Bank: offerta leader per sofisticate soluzioni a elevato valore aggiunto per Private & Corporate		Attività storica avviata negli anni '60	La divisione comprende oggi pressoché esclusivamente la partecipazione in Assicurazioni Generali, che rappresenta un investimento con rendimento altamente positivo e contribuisce a stabilizzare ricavi e utili, grazie alla decorrelazione rispetto alle altre attività del Gruppo
Business a elevato contenuto specialistico, a base commissionale ricorrente e basso uso di capitale	Business storicamente nel DNA di Mediobanca rivolto alle imprese	Business specialistico, domestico, rivolto alle famiglie, con elevate barriere all'ingresso	
Riposizionamento e rafforzamento nel segmento Premier	Attività altamente specialistica, orientata al cliente	Stabilizzatore di ricavi, volano per il margine di interesse di gruppo, elevata redditività	Divisione che include gli investimenti azionari del Gruppo
Offerta unica in Italia come Private & Investment banking, con particolare focus su offerta di prodotti illiquidi per clientela UHNWI ⁶	Business commissionale, profittevole, ciclico Attività ben diversificata per fonte, prodotto e geografia		

◆ **Wealth Management:** raggruppa le attività di risparmio amministrato/gestito afferenti alla distribuzione verso i vari segmenti di clientela:

- ◆ **Premier:** (CheBanca!, che verrà ridenominata Mediobanca Premier a partire da Gennaio 2024);
- ◆ **Private** (Mediobanca Private Banking e CMB Monaco);

6. Ultra High Net Worth Individuals.

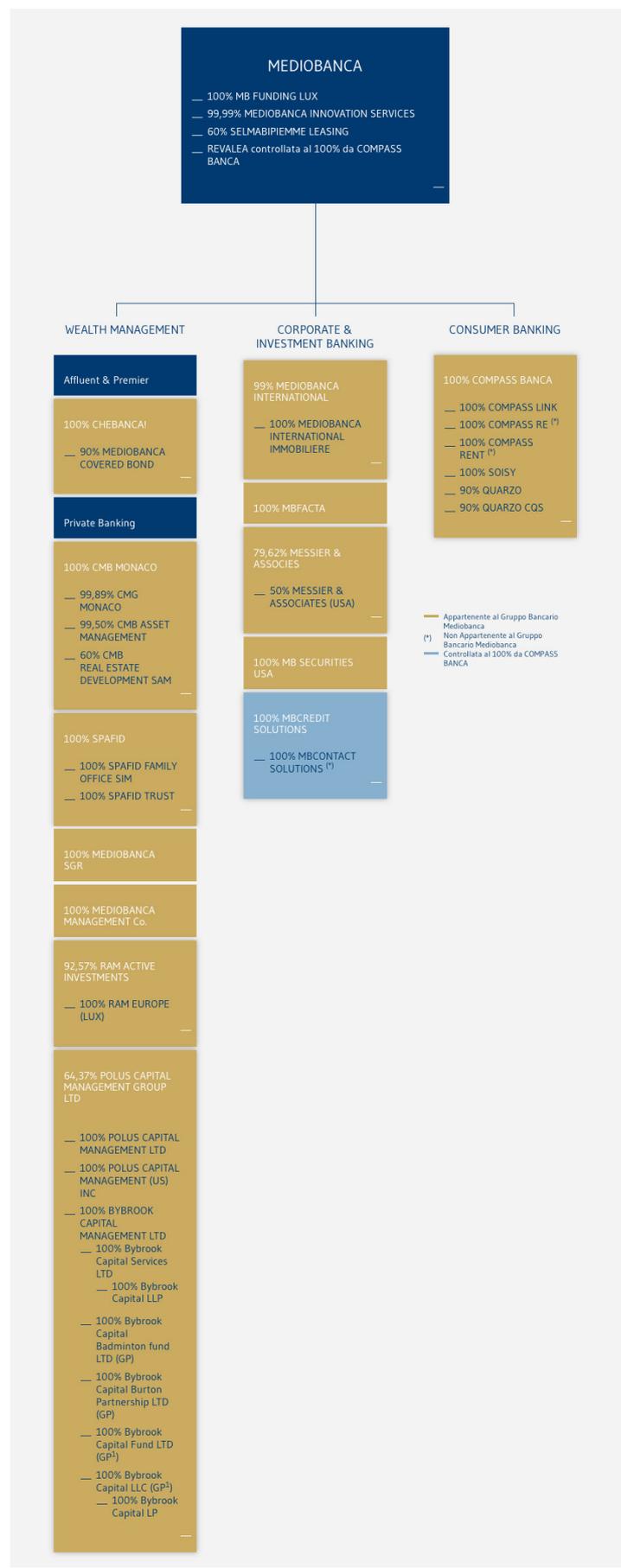


Rientrano nella divisione **l'Asset Management** (Mediobanca SGR, Polus Capital Management, RAM Active Investments e Mediobanca Management Company) e l'attività fiduciaria di Spafid, Spafid Family Office SIM e Spafid Trust.

- ◇ **Consumer Finance:** la divisione offre alla clientela retail l'intera gamma dei prodotti di credito al consumo (prestiti personali, finalizzati, cessione del quinto e prodotti transazionali) oltre a prodotti di dilazione di pagamento e assicurativi. Nel perimetro societario rientrano anche: Compass RE, che riassicura i rischi legati alle polizze assicurative collocate alla clientela, Compass Rent, attiva nel noleggio a lungo termine nei settori auto e arredamento e Soisy e Heidipay⁷, recenti acquisizioni finalizzate al rafforzamento nel BNPL sul canale eCommerce.
- ◇ **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 MBCcontact Solutions. Nel corso dell'esercizio, a seguito della decisione di separare le attività di MBCS, valorizzando la gestione conto terzi dei crediti non performing, il Gruppo ha proceduto alla cessione della società Revalea nella quale erano stati fatti confluire i portafogli NPL acquistati.
- ◇ **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 società 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 book*⁸), i costi delle funzioni centrali di Gruppo (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 ai segmenti di business.

7. Il closing dell'acquisizione della società Heidipay è previsto per l'autunno del 2023.

8. 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
<p>Solidità patrimoniale e redditività</p>	<p>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</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare</p> <hr/> <p>Comitato di Sostenibilità manageriale, funzione Group Sustainability e Gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Partecipazione di Group Sustainability come invitato ai Comitati Investimenti della divisione Wealth Management</p> <hr/> <p><i>Politica di Gruppo sulla Sostenibilità</i></p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>Analisi di materialità annuale del Gruppo Mediobanca, supportata da una specifica attività di stakeholder engagement</p> <hr/> <p>Incontri periodici con ABI – Associazione Bancaria Italiana</p> <hr/> <p>Adesione ai PRB (<i>Principles for Responsible Banking</i>)</p>
<p>Etica e integrità del business</p>	<p>Mancanza e/o inadeguatezza dei modelli di business continuity atti a fronteggiare eventuali crisi</p>	<p>Piani di Continuità Operativa aggiornati periodicamente (Risk Assessment e Business Impact Analysis effettuati almeno annualmente)</p> <hr/> <p>Unità di Crisi</p> <hr/> <p>BCM Office a livello di Gruppo e coordinamento BCM office locali</p> <hr/> <p>Normativa interna dedicata alla business continuity e alla gestione delle crisi</p> <hr/> <p>Test periodico delle soluzioni di Continuità Operativa e Disaster Recovery e implementazione di eventuali Remediation Plan in risposta a eventuali criticità emerse dai test</p> <hr/> <p>Presidio delle soluzioni di continuità operative delle terze parti e partecipazione ai test dei principali outsourcers</p> <hr/> <p>Attività di formazione e awarness</p>



3.2 Modello di governance

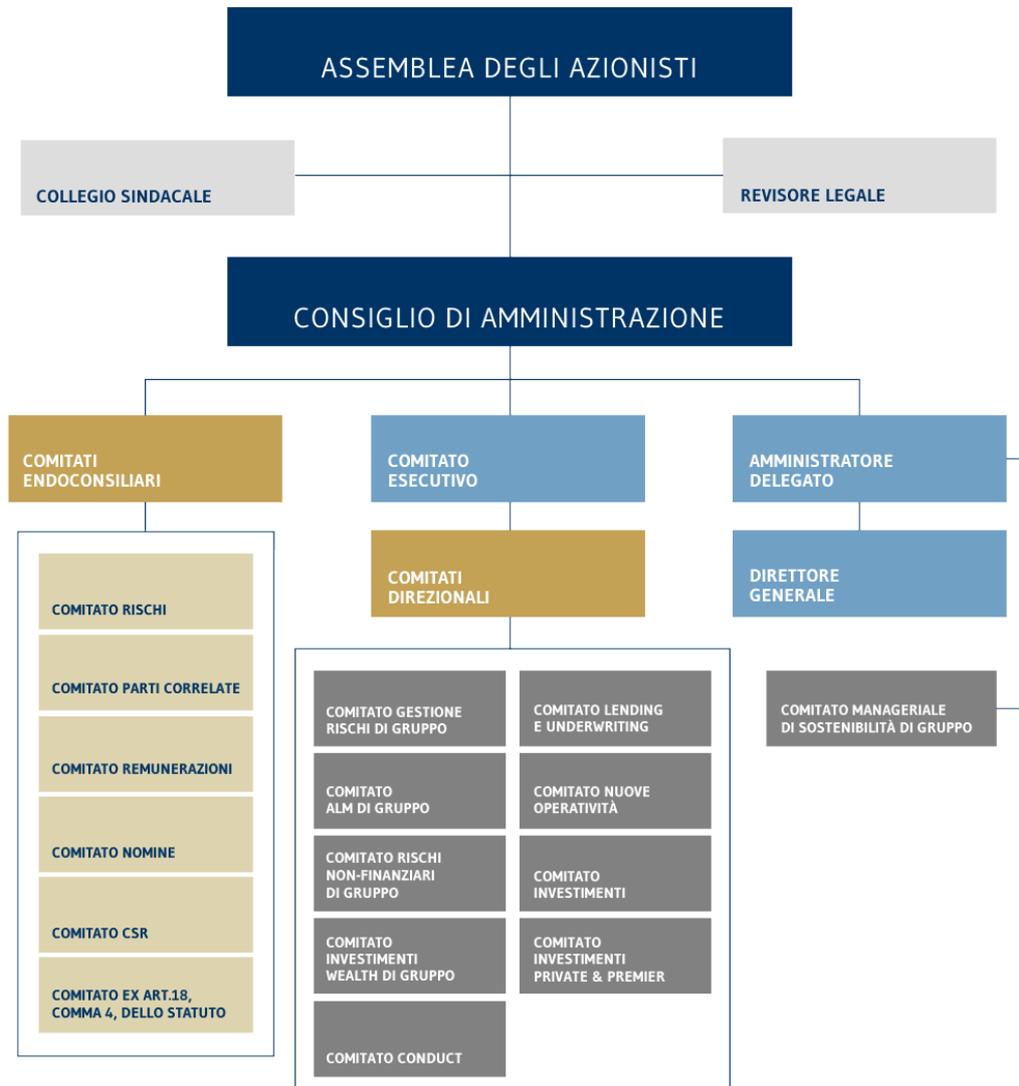
[GRI 2-9], [GRI 2-10], [GRI 2-11], [GRI 2-17], [GRI 405-1]

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 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 promuove la diversità nel Gruppo e nei 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 endoconsiliari. Le medesime indicazioni valgono per il Collegio Sindacale.

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 15 membri, nominati dall'Assemblea del 28 ottobre 2020, di cui il 40% sono donne⁹ e più della metà sono indipendenti ai sensi dell'art. 19 dello statuto. Inoltre, due Consiglieri sono eletti dalla minoranza, uno dei quali è stato nominato Lead Independent Director. All'interno del Consiglio vi sono 4 membri esecutivi e 11 non esecutivi. Il 73% dei Consiglieri ha anzianità di carica maggiore ai 5 anni, il restante 27% tra i 3 e i 5 anni. Oltre il 60% dei Consiglieri ricopre incarichi in altre Società quotate in mercati regolamentati, in Società finanziarie, banche, assicurazioni o di rilevanti dimensioni, anche al di fuori dell'Italia.

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

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, che non è un membro né esecutivo né indipendente, ha il ruolo di promuovere l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri rispetto all'Amministratore Delegato e agli altri Amministratori esecutivi; si pone, inoltre, come interlocutore dell'organo con funzione di controllo e dei comitati interni.

Il Consiglio di Amministrazione non ha attribuito al Presidente specifiche deleghe fatto salvo il ruolo di raccordo tra il Consiglio di Amministrazione e la funzione Internal Audit di Gruppo, da svolgere sulla base dei report relativi all'esito delle verifiche svolte e del monitoraggio delle misure correttive individuate.

9. Trattasi del genere meno rappresentato nel Consiglio di Amministrazione.



Il Presidente, oltre a svolgere i compiti propri derivanti dalla carica, è membro del Comitato Nomine e partecipa in qualità di invitato a taluni Comitati, anche manageriali, al fine di favorire un efficace flusso informativo al Consiglio di Amministrazione.

La composizione dell'attuale Consiglio di Amministrazione riflette un'adeguata combinazione di competenze e professionalità, in linea con quanto richiesto dalla "Relazione sulla composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione¹⁰".

L'80% dei Consiglieri ha competenze in ambito di sostenibilità¹¹.

Il Consiglio promuove programmi di induction e training per i componenti degli organi sociali con l'obiettivo di: fornire conoscenze atte a consentire la partecipazione informata alla discussione e alle delibere del Consiglio di Amministrazione e di aggiornare gli esponenti su tematiche generali del mondo bancario.

Nel corso dell'esercizio si sono tenute 6 riunioni di induction e 4 di training; le tematiche in ambito sostenibilità hanno riguardato il monitoraggio dei rischi climatici e le attività ESG all'interno del Gruppo.

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 5 Consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti, di cui tre donne e due uomini
- ◇ Comitato per le Remunerazioni, composto da 5 Consiglieri non esecutivi e indipendenti, di cui due donne e tre uomini;
- ◇ Comitato Nomine, composto da 5 Consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti, di cui due donne e tre uomini
- ◇ Comitato CSR, composto da 5 Consiglieri, uno esecutivo e quattro non esecutivi, in maggioranza indipendenti, di cui tre donne e due uomini
- ◇ Comitato Parti Correlate, composto da 4 Consiglieri indipendenti e non esecutivi, di cui due donne e due uomini.
- ◇ Comitato ex art. 18 dello Statuto, composto da Amministratore Delegato, Direttore Generale e da altri tre Consiglieri indipendenti, di cui una donna e quattro uomini.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre nominato il Comitato Esecutivo, al cui interno sono componenti di diritto l'Amministratore Delegato, con il ruolo di Presidente, e il Direttore Generale.

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. Il 33% dei Sindaci è in carica da sei anni, mentre

10. Per informazioni circa la remunerazione del Consiglio di Amministrazione, del personale, ivi inclusi i senior executive, i sistemi di incentivazione e la correlazione con gli obiettivi ESG si rimanda al paragrafo 5.7 *Incentivi, benefit e retribuzione del personale*.

11. Per maggiori 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-di-amministrazione/composizione-e-poteri.html>)



il 67% da tre anni.

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 3-3], [GRI 2-23]

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 europee.

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, garantendo 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 Polus Capital Management, RAM Group e Messier et Associés. Il suo obiettivo 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 rapporto 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 terrorismo¹²; (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 e per le materie di competenza al CdA e agli altri Comitati, 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, di mercato, di liquidità, non finanziari e agli 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 rapporto 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

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



politiche e limiti di rischio a livello di unità operative e di Gruppo. Il CRO, responsabile della funzione Group Risk Management, 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.

- ◆ **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, rischi connessi alle tematiche ambientali (inclusi aspetti legati al climate change), sociali (es. gestione del personale, dei clienti, della catena di fornitura e delle progettualità volte a supportare la comunità) e fiscali, presidiati dal Tax Risk Manager.

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, ovvero quelli che riflettono i temi materiali.

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 TCFD¹³.

L'identificazione e la valutazione dei rischi collegati alle tematiche materiali per il Gruppo e delle relative azioni di mitigazione, sono state effettuate tramite interviste e workshop con i risk owner e specialist della Capogruppo e delle principali società controllate.

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 2022-2023 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.

Rispetto all'esercizio precedente, la metodologia di valutazione dei rischi è stata rivista, prevedendo una maggiore esplicitazione dei cluster di impatto e di probabilità, con l'obiettivo di ottenere una

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



valutazione più chiara e puntuale del rischio da parte dei risk owner e dei risk specialist coinvolti nella campagna di assessment annuale.

L'importanza che il Gruppo attribuisce alla cultura del rischio è testimoniata anche dal ruolo rilevante che il risk management ricopre nel processo di remunerazione, tramite la definizione di un framework in grado di garantire la coerenza del sistema di incentivazione con le politiche di Gruppo in materia di rischio e con il Risk Appetite Framework.

A tale proposito, nel corso dell'anno sono stati organizzati corsi di formazione che hanno interessato sia il risk management di Gruppo che le funzioni coinvolte nel processo. Sono state inoltre erogate sessioni di training specifiche sul materiality assessment (*Guide on climate-related and environmental risks*).

All'inizio del 2021 è stato avviato l' **ESG Programme**, un percorso a livello di Gruppo sviluppato in più fasi e finalizzato all'adeguamento alle recenti evoluzioni del contesto normativo in ambito ESG. La Fase 3, conclusasi a giugno 2023, ha raggiunto i seguenti obiettivi:

- ◇ prosecuzione dell'implementazione degli interventi del piano inviato a BCE a maggio 2021, incluso l'esercizio della *Thematic Review* condiviso a marzo 2023;
- ◇ avanzamento del percorso di adeguamento del Gruppo agli obblighi in ambito *Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)* ed *EU Taxonomy*;
- ◇ pubblicazione su base semestrale, della disclosure qualitativa e quantitativa del Pillar III ESG.

La funzione Compliance ha inoltre formalizzato un proprio presidio sul rischio di greenwashing, che sarà ulteriormente rafforzato nell'esercizio 2023-2024.

3.4 Approccio alla sostenibilità

[GRI 2-23], [GRI 2-24], [GRI 2-28]

Crescita e sostenibilità sono i tratti distintivi del Gruppo Mediobanca la cui strategia di sviluppo si basa sulla convinzione che l'etica e il profitto non debbano essere in contrasto, poiché non può esistere uno sviluppo economico di lungo periodo disgiunto da quello sociale e ambientale.

Al fine di diffondere e promuovere una cultura orientata all'etica, all'integrità e alla sostenibilità del business, il Gruppo si è dotato di 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, come meglio descritto nel capitolo 4.1 *Politiche e Iniziative a supporto della prevenzione e contrasto alla corruzione*.

Inoltre, desiderando consolidare tale approccio, il Gruppo ha adottato la **Politica di Gruppo sulla Sostenibilità**, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 marzo 2020 e aggiornata a febbraio 2023, con l'obiettivo di disciplinare i propri impatti diretti, individuando i ruoli, le responsabilità e i temi di sostenibilità prioritari da integrare nella gestione del business, 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 connesse¹⁴.

14. Per maggiori dettagli circa le Politiche adottate dal Gruppo, ivi inclusi i ruoli e le responsabilità individuate, si rimanda alla sezione "Relazioni e Documenti" dell'area "Corporate Governance" del sito di Mediobanca.



La Politica si articola in quattro ambiti ritenuti prioritari: lotta alla corruzione, tutela dei diritti umani, diversità e inclusione e ambiente e cambiamenti climatici. Si ispira alle principali dichiarazioni e normative di riferimento, tra cui: la *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, la *Dichiarazione ILO* e la *Dichiarazione di Rio*. Si applica a tutto il Gruppo nei Paesi in cui opera e viene proposta anche a clienti e fornitori che vengono invitati ad adottarne i principi e le disposizioni.

Inoltre, in linea con il percorso **toDEI**, che definisce gli obiettivi del Gruppo nell'ambito della diversità e inclusione, a maggio 2023 è stato adottato il *Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca*, finalizzato a diffondere una cultura aziendale inclusiva che tuteli la diversità e l'uguaglianza rifuggendo ogni forma di discriminazione, anche nelle relazioni esterne.

Per garantire il presidio dei propri impatti socio-ambientali indiretti, a luglio 2021 il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca ha approvato la **Politica ESG di Gruppo**, aggiornata a marzo 2023, che definisce 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, come descritto approfonditamente nel paragrafo 6.1.6 *Business responsabile*.

Nella definizione di tale Politica, si è 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.

Il Gruppo Mediobanca si impegna a comunicare in maniera trasparente le proprie Politiche e gli impegni connessi, sia all'esterno, attraverso il sito internet istituzionale, sia al proprio interno, mediante la intranet aziendale e numerose iniziative formative e informative, tra cui: il corso di formazione obbligatorio *Sostenibilità e Diritti Umani*, che spiega le implicazioni della sostenibilità per il settore finanziario e le attività dedicate al *Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione*. Sono inoltre previsti numerosi approfondimenti dedicati alle tematiche ESG, come meglio descritto nel paragrafo 5.5 *Formazione e sviluppo professionale*.

Per rafforzare l'integrazione della sostenibilità nell'operatività aziendale, il Gruppo ha definito una serie di obiettivi ESG, sia qualitativi che quantitativi, all'interno del Piano Strategico 2019-2023. Per la consuntivazione dei target, ampliamenti conseguiti, si rimanda al capitolo 9. *Obiettivi e impegni futuri*; per i dettagli circa l'integrazione delle politiche aziendali nel business si rinvia alla trattazione iniziale dei singoli capitoli del presente documento.

A ulteriore conferma della volontà di integrare la sostenibilità nella strategia industriale, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le linee guida del **Piano 2023-26, One Brand - One Culture**, che integra nuovi obiettivi ESG quantitativi, inseriti anche nelle politiche di valutazione e remunerazione della popolazione aziendale e identifica una serie di azioni trasversali a tutte le divisioni per contribuire a un futuro più sostenibile.

Infine, per consolidare il proprio contributo a una crescita responsabile e sostenibile, il Gruppo partecipa ad associazioni e iniziative di rilevanza internazionale di cui condivide le finalità:

United Nations Global Compact

Iniziativa delle Nazioni Unite nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo a adottare politiche sostenibili e nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese. Il Gruppo è membro del Global Compact Mediobanca e partecipa inoltre al Global Compact Network Italia.



Principles for Responsible Banking (PRB)	Il Gruppo Mediobanca ha sottoscritto nell'aprile del 2021 i PRB, lanciati nel 2019 dalle Nazioni Unite per favorire lo sviluppo sostenibile delle banche allineandolo agli obiettivi dell'agenda 2030 dell'ONU e a quelli dell'accordo di Parigi sul clima.
Principles for Responsible Investment (PRI)	Mediobanca SGR, RAM AI e Polus Capital Management hanno sottoscritto i PRI, promossi dall'ONU per favorire la diffusione dell'investimento sostenibile e responsabile tra gli investitori istituzionali, mediante l'integrazione di valutazioni di sostenibilità nelle decisioni di investimento e nell'azionariato attivo.
Net-Zero Banking Alliance (NZBA)	Alleanza promossa dalla United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI) , con l'obiettivo di allineare i portafogli di prestiti e investimenti all'obiettivo di emissioni zero entro il 2050 in linea, con l'Accordo di Parigi sul clima.
Net Zero Asset Managers Initiative (NZAMI)	Iniziativa, a cui il Gruppo aderisce tramite RAM, che riunisce a livello internazionale gli asset manager impegnati a sostenere l'obiettivo net-zero entro il 2050, in linea con gli sforzi globali per limitare il riscaldamento a 1,5 gradi Celsius.
Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)	Nell'aprile del 2022, Mediobanca ha aderito alle raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosure, istituita dal Financial Stability Board (FSB), per divulgare e rappresentare in maniera trasparente le informazioni relative al proprio impatto ambientale tramite il TCFD Report.
Valore D	Mediobanca partecipa a Valore D, la prima associazione italiana di grandi imprese creata per sostenere la diversità, il talento e la leadership femminile in azienda.

Per approfondimenti sui rapporti con le associazioni di settore si rimanda al paragrafo 7.2 *Enti e Istituzioni Pubbliche*.



3.5 Governance della sostenibilità

[GRI 2-9], [GRI 2-12], [GRI 2-13] [GRI 2-14]

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Etica e integrità del business</p>	<p>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</p>	<p>Comitato CSR e Comitato Rischi endoconsiliari e Comitato Rischi di Gruppo</p> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e Gruppi di lavoro ESG</p> <p>ESG Programme: adeguamento dei framework di risk management</p> <p>Direttiva interna che definisce il processo di reporting relativo alla DCNF</p> <p><i>Politica ESG di Gruppo</i> che definisce le linee guida per l'integrazione dei criteri ESG e delinea i criteri di screening, applicabili alle attività di lending, investimento di fondi propri e consulenza</p> <p>Formazione in ambito ESG ai dipendenti</p> <p>Framework di ESG Risk Assessment (rischi ESG e Climate Change)</p> <p>Specifiche metodologie di stress test, afferenti ai rischi di credito, di mercato e operativi</p> <p>Applicativo per la gestione e la redazione del Bilancio Consolidato</p>
<p>Etica e integrità del business</p>	<p>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</p>	<p>Governance (Organi Sociali e Strutture aziendali)</p> <p>Politiche di remunerazione e incentivazione allineate al più recente quadro normativo italiano ed europeo</p> <p>Verifica e monitoraggio rispetto a raggiungimento degli obiettivi da parte delle diverse strutture aziendali coinvolte</p> <p>Inclusione di obiettivi ESG, predefiniti e determinati, nel sistema individuale di incentivazione di lungo termine per Amministratore Delegato e Direttore Generale di Mediobanca e per l'Amministratore Delegato di Compass/CheBanca!</p> <p>Inclusione nelle scorecard annuali dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Mediobanca e di alcuni material Risk takers di indicatori finanziari ESG e di sostenibilità</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Etica e integrità del business</p>	<p>Inefficace comunicazione agli stakeholder finanziari di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ strategia di sostenibilità di medio-lungo termine ◆ modelli di gestione del Gruppo in ambito ESG e Climate Change ◆ gestione preventiva dei rischi in tale ambito 	<p>Assegnazione al personale di Mediobanca di un obiettivo di Gruppo per valutare la performance relativa all'adozione di comportamenti socialmente responsabili</p> <hr/> <p>Comitato CSR endoconsiliare</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e Gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Funzione di Investor Relations di Gruppo che cura i rapporti con analisti, proxy advisor, shareholder e potenziali investitori (anche ESG)</p> <hr/> <p><i>Politica di Gruppo in materia di informativa finanziaria</i></p> <hr/> <p>Roadshow, incontri one-to-one, call e attività di engagement con gli investitori</p> <hr/> <p>Dialogo con agenzie di rating ESG e monitoraggio dei rating assegnati</p> <hr/> <p>Assessment di sostenibilità a cura di Group Sustainability, di concerto con Investor Relations</p> <hr/> <p>Costante allineamento tra Investor Relations e Group Sustainability per comunicare correttamente la governance, le politiche, la strategia e gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo</p> <hr/> <p>Inserimento degli obiettivi ESG in scorecard-MbO del management</p> <hr/> <p>Sottoscrizione della Net Zero Banking Alliance</p>

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)** che valuta il corretto posizionamento del Gruppo nella strategia di crescita sostenibile nel tempo, di valorizzazione delle persone, della sensibilità al contesto sociale e della riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti.

In tale contesto, il Comitato ha compiti istruttori sulle materie di sostenibilità da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, tra cui, in particolare i) la Politica di Gruppo in materia di sostenibilità; ii) la Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria; iii) la strategia ESG, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Il Comitato CSR si relaziona, inoltre, con il Comitato Remunerazioni per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità previsti nelle scorecard delle figure apicali, ivi incluso l'Amministratore Delegato, concorrendo alla valutazione delle performance di tali figure.

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 e altro personale, nonché altri esponenti del Gruppo in funzione delle materie da trattare.

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.

Il Comitato Rischi 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. Inoltre, nel Risk Appetite Framework sono incluse le metriche volte a monitorare il rischio ESG.

Infine, 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.

3.6 Stakeholder engagement

[GRI 2-29]

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, per cui sono state individuate le modalità di coinvolgimento più adeguate. Di seguito sono schematizzate le principali iniziative di interazione con i portatori di interesse.



STAKEHOLDER	CANALI E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Azionisti e investitori	<p>Sistema di diffusione eMarket SDIR e meccanismo di stoccaggio eMarket STORAGE¹⁶</p> <p>Meeting, conference call e incontri dedicati</p>
Clienti	<p>Survey di customer satisfaction</p> <p>Touch point</p> <p>Canali DEM - Direct Email Marketing, SMS, Home Banking e App</p> <p>Sito web e guide dedicate</p> <p>Social Media</p> <p>Incontri one-to-one dedicati per il costante dialogo fra i consulenti e i clienti</p> <p>Iniziative ed eventi</p>
Dipendenti	<p>Programmi di formazione</p> <p>Analisi di clima</p> <p>Processi di valutazione delle performance</p> <p>Intranet aziendale</p> <p>Strumenti di comunicazione interna</p> <p>Volontariato aziendale</p>
Organizzazioni sindacali	<p>Incontri regolari con i rappresentanti sindacali</p>
Enti e istituzioni	<p>Iniziative ed eventi</p> <p>Incontri con i rappresentanti</p> <p>Gruppi di lavoro</p>
Comunità	<p>Iniziative ed eventi</p> <p>Incontri con i rappresentanti</p> <p>Gruppi di lavoro</p>
Fornitori e partner commerciali	<p>Portale per la gestione degli acquisti di Gruppo</p>
Agenti e promotori	<p>Attività di formazione periodica sui prodotti finanziari e sulle nuove normative</p>

16. 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 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).



3.7 Analisi di materialità

[GRI 2-29], [GRI 3-1], [GRI 3-2]

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.

Tali tematiche sono importanti anche per la gestione dei rischi e per la strategia, e costituiscono la base del reporting non finanziario.

Il processo di analisi dei temi materiali, che aveva portato alla definizione della prima matrice di materialità, è stato sottoposto ad aggiornamenti annuali che hanno visto il coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni e dei responsabili di diverse funzioni e società del Gruppo, tramite forum multistakeholder, interviste e questionari on-line.

Nella presente rendicontazione, la metodologia alla base dell'analisi di materialità del Gruppo è stata rivista in coerenza con quanto previsto dallo standard GRI 3 – Temi materiali 2021 obbligatorio a partire dal 1° gennaio 2023, che richiede di valutare gli impatti, positivi e negativi, che il Gruppo genera sulla società e sull'ambiente circostante (*impact materiality*).

Il processo di analisi di materialità 2023 del Gruppo Mediobanca si è sviluppato in tre fasi:

◆ **Fase 1:** identificazione dei principali impatti positivi e negativi generati dal Gruppo nell'ambito del proprio business. Tali impatti sono stati ricondotti ai temi materiali della precedente annualità, sebbene siano state apportate alcune variazioni, integrazioni e ottimizzazioni in termini di wording.

In particolare, rispetto ai temi materiali emersi nella precedente analisi, sono state apportate le seguenti principali modifiche: accorpamento del tema «Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti» in «Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti»; eliminazione dei temi «Governance e strategia sostenibile» e «Gestione del rischio» data la loro trasversalità; integrazione del tema «Adeguatezza e trasparenza dell'offerta» in «Etica e integrità del business».

◆ **Fase 2:** coinvolgimento di alcuni stakeholder rilevanti, con lo scopo di valutare gli impatti economici, sociali e ambientali – effettivi o potenziali, positivi o negativi – del Gruppo.

◆ **Fase 3:** aggregazione delle risultanze del processo di ascolto degli stakeholder e condivisione/approvazione della lista dei temi da parte dei Comitati preposti e del CdA.

METODOLOGIA E PARAMETRI PER LA IMPACT VALUATION

La significatività degli impatti generati, che fanno riferimento all'intero perimetro delle attività del Gruppo, è stata valutata: utilizzando i parametri quali-quantitativi suggeriti dal GRI 3: Temi materiali e analizzando quali categorie di stakeholder interni ed esterni ne subiscano l'effetto.



Di seguito vengono riportati i parametri utilizzati nella fase di impact assessment:

- ◇ **Impatti negativi:** caratterizzati dalla **gravità dell’impatto** che dipende dalla scala (livello di gravità), dall’ambito (livello di diffusione) e dalle caratteristiche di irrimediabilità. Sono state, inoltre, considerate potenziali violazioni dei diritti umani in relazione agli impatti individuati. Nel caso di impatti negativi potenziali, che non si sono effettivamente verificati, è stata valutata la probabilità di accadimento dell’impatto.
- ◇ **Impatti positivi:** caratterizzati dalla **portata dell’impatto** che dipende dalla scala (in termini di benefici reali e/o potenziali) e dall’ambito (livello di diffusione). Nel caso di impatti positivi potenziali, che non si sono effettivamente verificati, è stata valutata la probabilità di accadimento dell’impatto.

L’attività di impact assessment ha consentito di prioritizzare gli impatti positivi e negativi che sono stati ricondotti ai relativi temi materiali.

Inoltre, gli impatti saranno progressivamente associati a metriche e indicatori per la rendicontazione delle performance del Gruppo Mediobanca.

Nella seguente tabella sono riportati alcuni esempi di impatti, positivi e negativi, con i relativi indicatori rendicontati all’interno del presente documento.

IMPATTO	STAKEHOLDER IMPATTATI DIRETTAMENTE	TEMA MATERIALE	INDICATORE GRI
Aumento delle emissioni GHG nell’aria (derivanti dall’attività di Gruppo) a causa della mancata predisposizione di politiche volte a ridurre i consumi energetici (Scopo 1 e 2)	Ambiente	Tutela dell’ambiente e attenzione al cambiamento climatico	305-1 305-2
Miglioramento della customer experience e della soddisfazione dei clienti attraverso l’implementazione di nuove tecnologie e soluzioni IT	Clienti	Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity	418-1

Di seguito una sintesi dei temi materiali elencati in ordine decrescente in base al punteggio di impact materiality¹⁷.

17. Stante il cambio di metodologia, ed i relativi risultati dell’impact analysis, richiesta dai nuovi GRI Standards, non è possibile individuare la variazione della “rilevanza” rispetto ai temi della precedente rendicontazione 2021-2022.



TEMA MATERIALE	PRINCIPALI IMPATTI GENERATI	IMPACT ASSESSMENT	SDGs
Benessere, salute e sicurezza dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento del benessere fisico e mentale dei collaboratori grazie alla presenza di un sistema di welfare aziendale e di misure volte a garantire flessibilità ed equilibrio tra vita personale e professionale. Incremento del numero di incidenti e malattie professionali a causa dell'inadeguata applicazione delle procedure di mitigazione dei rischi relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	3 SALUTE E BENESSERE
Solidità patrimoniale e redditività	<ul style="list-style-type: none"> Incremento della fiducia da parte degli stakeholder (es. azionisti, clienti, dipendenti, comunità locali) grazie alla distribuzione di valore economico. Perdita di fiducia da parte degli stakeholder a causa di performance economiche finanziarie non in linea con le aspettative. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	8 LAUDO INFORMATO E CRESITA ECONOMICA
Etica e integrità nel business	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento della capacità del Gruppo di gestire la lotta agli illeciti grazie ad una governance efficace. Riduzione della reputazione e della credibilità del Gruppo a causa della mancanza di una condotta finanziaria corretta e trasparente. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	16 PAC. GIUSTIZIA SOLE
Diversità e inclusione	<ul style="list-style-type: none"> Aumento dell'equità salariale e dell'uguaglianza nell'accesso alle opportunità di crescita professionale attraverso programmi dedicati all'inclusione delle diversità. Diminuzione della qualità della vita dei collaboratori a causa dell'inadeguatezza o della mancanza di presidi volti ad evitare trattamenti differenziati tra i collaboratori (es. sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, della religione praticata). 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	5 PARITÀ DI GENERE, 10 INDIRIZZI E EQUILIBRI
Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio	<ul style="list-style-type: none"> Aumento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti grazie a un adeguato processo di gestione. Peggioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti a causa di una mancata o inadeguata predisposizione di un processo di gestione. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	8 LAUDO INFORMATO E CRESITA ECONOMICA
Finanza sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di valore sociale e contributo alla tutela dell'ambiente attraverso l'indirizzamento dei capitali di investimento dei clienti verso prodotti ESG dedicati. Mancata creazione di valore sociale e basso margine di contribuzione alla tutela dell'ambiente a causa dell'assenza di prodotti ESG su cui indirizzare i capitali di investimento dei clienti. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE, 8 LAUDO INFORMATO E CRESITA ECONOMICA
Sostegno alla transizione ecologica	<ul style="list-style-type: none"> Promozione dello sviluppo sostenibile delle imprese tramite la predisposizione di prodotti creditizi ESG e processi di valutazione ESG delle performance dei clienti. Limitato contributo al miglioramento delle performance ESG delle imprese, a causa della mancata predisposizione di politiche creditizie che garantiscano l'accesso al credito a realtà che agiscono per il contrasto al cambiamento climatico. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Tutela dell'ambiente e attenzione al cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione delle emissioni GHG nell'aria derivanti dalle attività del Gruppo grazie alla razionalizzazione dei consumi energetici (Scope 1 e 2). Aumento delle emissioni di GHG nell'aria a causa della mancata predisposizione di politiche volte a ridurre i consumi energetici del Gruppo (Scope 1 e 2). 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del tasso di attrazione e retention dei dipendenti, grazie alla strutturazione di efficaci processi di assunzione di nuovi dipendenti e valorizzazione delle professionalità strategiche per il Gruppo. Diminuzione della soddisfazione dei collaboratori a causa della mancanza di moduli formativi coerenti con le esigenze formative delle persone del Gruppo. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	4 ISTRUZIONE QUALITÀ
Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento della customer experience e della soddisfazione dei clienti attraverso l'implementazione di nuove tecnologie e soluzioni IT. Diminuzione del senso di sicurezza dei clienti e creazione di danni causati dalla mancata applicazione di procedure di prevenzione degli incidenti relativi ai dati e alla sicurezza informatica. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	9 INDIRIZZI INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Supporto alla comunità	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di valore condiviso nel tempo nelle comunità in cui il Gruppo opera attraverso interventi ed investimenti ad impatto positivo. Perdita di coesione con le comunità di riferimento a causa della mancata interpretazione dei bisogni sociali, ambientali, culturali e di sviluppo del territorio. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	10 INDIRIZZI E RESPONSABILITÀ, 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
Inclusione ed educazione finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione delle disuguaglianze sociali nell'accesso al credito grazie al successo delle iniziative di inclusione ed educazione finanziaria. Limitato effetto sulle disuguaglianze sociali nell'accesso al credito delle iniziative di inclusione ed educazione finanziaria a causa di insufficienti investimenti o errata pianificazione delle iniziative implementate. 	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>	4 ISTRUZIONE QUALITÀ, 10 INDIRIZZI E RESPONSABILITÀ



3.8 Sustainable Development Goals

[GRI 2-23]

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 futuri*).

Il Gruppo ha, inoltre, definito i propri target di sostenibilità all’interno del Piano Strategico 2019-2023 e del Piano 2023-2026 recentemente lanciato con l’intento di contribuire al conseguimento di 8 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 nuovo Piano Strategico, il Gruppo si è dato l'obiettivo erogare formazione ESG alla totalità dei propri dipendenti (Capitolo 9. *Obiettivi futuri*)



Il Gruppo ha istituito la figura del *Diversity & Inclusion Manager*, nominato un *Comitato manageriale Diversity, Equity & Inclusion* e adottato un *Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione*. Inoltre, nell'ambito del progetto toDEI finalizzato a promuovere la diversità, sono stati indicati degli obiettivi quantitativi integrati anche nel Piano Strategico 2023-26. 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*)



In un contesto di crescente importanza della gestione degli impatti ambientali, il Gruppo, riconoscendo l'importanza della tutela dell'ambiente in quanto risorsa primaria per il benessere delle generazioni attuali e future, si impegna a promuovere una gestione responsabile delle risorse per ridurre la propria impronta ecologica e gli impatti generati dalla sua attività. Nel nuovo Piano Strategico 2023-2026, il Gruppo ha rinnovato l'impegno a utilizzare energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili con garanzia di origine (Capitolo 9. *Obiettivi futuri*)



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 nuovo Piano Strategico il Gruppo si è impegnato a promuovere soluzioni, prodotti e servizi di consulenza che supportino i clienti nella transizione verso un'economia sostenibile (Capitolo 9. *Obiettivi 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 nuovo Piano Strategico, il Gruppo si è dato come target il sostegno a progetti ambientali e sociali presso la comunità di appartenenza con un contributo di oltre 20 milioni di euro (Capitolo 9. *Obiettivi 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 2023-2026, il Gruppo si è dato come target l'incremento della percentuale di valutazione dei fornitori secondo criteri ESG (Capitolo 9. *Obiettivi 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. Nel nuovo Piano Strategico è stato inserito un target intermedio di riduzione dell'intensità carbonica del portafoglio finanziamenti al 2030, data in cui è prevista anche la totale uscita dal carbone. Il Gruppo si impegna, inoltre, a mantenere la neutralità carbonica sulle proprie emissioni. (Capitolo 9. *Obiettivi futuri*)



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. A ulteriore conferma della propria condotta responsabile, Mediobanca SpA si è dotata di un efficace **Tax Control Framework** e ha presentato l'istanza di adesione al regime di adempimento collaborativo presso l'Agenzia delle Entrate (Capitolo 4. *Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione*)



Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione



MEDIOBANCA



4. Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione¹⁸

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

[GRI 2-15], [GRI 2-16], [GRI 2-23], [GRI 2-26], [GRI 3-3], [GRI 205-2], [GRI 205-3]

Come indicato anche nella Politica di Sostenibilità, approvata dal Consiglio di Amministrazione e disponibile sul sito istituzionale¹⁹, 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 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 contribuisce a prevenire il compimento di reati che potrebbero comportare la responsabilità amministrativa della Banca, compresa la corruzione (anche tra privati) identificando le attività a rischio, i presidi e le norme comportamentali da adottare ispirate ai principi etici contenuti nel Codice Etico e alle linee guida delle associazioni di categoria.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è attribuito all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di adeguati requisiti di professionalità e onorabilità. L'Organismo mantiene e assicura flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione, tra cui:

- ◆ presentazione della Relazione Annuale sull'attività svolta e sulla gestione delle disponibilità finanziarie utilizzate;
- ◆ informativa sulle eventuali variazioni apportate al Modello per gli aspetti di propria competenza.

Nel caso rilevi violazioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Comitato Rischi e il Consiglio.

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

19. www.mediobanca.com/static/upload_new/pol/politicassostenibilita-_23.pdf



Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è stato aggiornato a dicembre 2022; un estratto è consultabile nella sezione di Corporate Governance del sito Mediobanca²⁰.

◆ **Codice Etico**

Il Codice Etico, parte integrante del Modello 231²¹ e aggiornato a dicembre 2022, definisce l'insieme dei valori che guida la condotta del Gruppo in coerenza con la sua missione 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.

◆ **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 è stato aggiornato a marzo 2022.

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.

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**

I principi di condotta in materia fiscale-approvati dal Consiglio di Amministrazione a maggio 2021, descrivono le linee guida e i principi di condotta del Gruppo in merito all'applicazione della normativa fiscale in Italia e all'estero.

◆ **Tax Control Framework**

Il sistema di controllo interno del rischio fiscale è stato implementato dalla Capogruppo a giugno 2023 per soddisfare i requisiti di accesso al regime di adempimento collaborativo con l'Agenzia delle Entrate, ai sensi del D. Lgs. 128/2015.

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

La Politica, aggiornata a giugno 2023, 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 luglio 2023, definisce i principi, le modalità e i presidi per la segnalazione, da parte dei dipendenti e di alcuni gruppi di interessati (ad esempio, fornitori e soci), di violazioni alle norme che disciplinano l'attività della società.

20. <https://www.mediobanca.com/it/corporate-governance/evoluzione-della-governance/codice-etico.html>

21 Le tematiche inerenti alla segnalazione di possibili violazioni, il sistema sanzionatorio applicabile e le attività di verifica sono trattate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, cui si fa espresso riferimento.



La Politica permette la corretta gestione delle segnalazioni nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e prevede, inoltre, un raccordo con l'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni rilevanti ai fini della normativa 231.

Il sito di Mediobanca prevede una sezione dedicata alle istruzioni su come effettuare le segnalazioni interne (che possono essere nominative o anonime) o verso le autorità. La riservatezza e la protezione da ritorsioni sono garantite per il segnalante e gli altri soggetti coinvolti, come previsto dalla normativa applicabile.

Durante il periodo di rendicontazione, tramite il canale di whistleblowing, sono state segnalate a livello di Gruppo 6 potenziali violazioni, che hanno riguardato aspetti quali pratiche di lavoro, potenziale impiego di informazioni riservate nell'attività di loan trading ed altro. Tali segnalazioni sono state correttamente gestite e archiviate, in quanto non fondate.

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

La Direttiva di Gruppo, aggiornata a maggio 2022, 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.

Per quanto concerne il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, a tutti i membri nominati per la prima volta vengono comunicati il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, il Codice Etico e il Codice di Condotta del Gruppo Mediobanca. Inoltre, eventuali aggiornamenti di tale documentazione aziendale, nonché delle altre politiche rilevanti in materia, sono oggetto di conoscenza da parte del CdA, quale organo che ne ha responsabilità dell'approvazione.

Le politiche e procedure sull'anticorruzione sono state, inoltre, comunicate alla totalità dei dipendenti in forza al 30 giugno 2023.

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 2.358 ore. I dipendenti che hanno partecipato alle nuove attività formative in materia sono stati 1.638, pari al 31% della popolazione aziendale²².

Mediobanca e le società del Gruppo partecipano agli incontri e alle iniziative delle rispettive associazioni di

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

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
Top management	22	100%	23	100%	22	96%
Dirigenti	501	100%	429	97%	376	92%
Quadri	2.300	100%	2.144	98%	1.856	89%
Impiegati	2.399	100%	2.343	99%	2.315	96%
TOTALE	5.222	100%²³	4.939	98%	4.569	93%

AREA GEOGRAFICA	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
Italia	4.675	100%	4.470	100%	4.281	97%
Francia	54	100%	55	100%	50	100%
Spagna	32	100%	30	100%	29	100%
Gran Bretagna	131	99%	68	54%	73	63%
Resto del mondo	330	99%	316	98%	136	43%
TOTALE	5.222	100%²³	4.939	98%	4.569	93%

categoria, inclusi quelli nell'ambito del contrasto alla corruzione.

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. Inoltre, in linea con la Guida BCE in tema di requisiti di onorabilità e professionalità degli Amministratori, la Politica disciplina i presidi da adottare nei casi in cui il conflitto coinvolga uno di essi o un Sindaco, descrivendo le modalità di identificazione e gestione dei conflitti di interesse, anche potenziali, che, incidendo sulla capacità di Mediobanca di agire in modo indipendente, potrebbero danneggiare gli interessi della Banca o di uno o più clienti²⁴.

◆ **Regolamento operazioni con parti correlate e soggetti collegati**, aggiornato a giugno 2021, attua

²² L'orizzonte temporale tipicamente pluriennale della formazione comporta che le iniziative formative possano non essere destinate in ciascun esercizio all'intera popolazione aziendale.

²³ La percentuale effettiva indicante la totalità dei dipendenti del Gruppo che hanno ricevuto comunicazione in merito alle politiche e procedure sull'anticorruzione (99,90%), è stata arrotondata, in linea con quanto effettuato per la rendicontazione dei dati afferenti agli anni precedenti.

²⁴ Maggiori informazioni in merito alle potenziali situazione di conflitto d'interesse, alle relative modalità di gestione e di comunicazione sono disponibili all'interno del documento di Sintesi della Politica in materia di gestione dei Conflitti, aggiornato a giugno 2023 e pubblicato sul sito internet del Gruppo al seguente link <https://www.mediobanca.com/it/mifid.html>.

la normativa Consob e Banca d'Italia che reca le disposizioni cui la Banca deve attenersi al fine di assicurare la trasparenza, la correttezza sostanziale e procedurale, l'oggettività e l'imparzialità delle operazioni con parti correlate realizzate direttamente o anche tramite società controllate, nonché il rispetto dei limiti prudenziali per le attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati. Inoltre, tale regolamento specifica anche il regime di trasparenza adottato, inclusa l'informativa al pubblico, l'informativa in relazione intermedia e annuale di gestione e l'informativa a Consob²⁵.

- ◆ **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

4.2 Rischi rilevanti in ambito corruzione

[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. Nell'anno di rendicontazione, la valutazione dei rischi ha riguardato circa il 93% delle linee di business del Gruppo.

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 evidenziato episodi di corruzione o elementi che possano indurre a ipotizzare fenomeni assimilabili.

25. Il Regolamento è consultabile sul sito <https://www.mediobanca.com/it/corporate-governance/relazioni-e-documenti/relazioni-e-documenti.html>. Per maggiori dettagli circa i presidi adottati si rinvia al bilancio individuale e consolidato di Gruppo, di cui alla parte H della nota integrativa sono riportate le informazioni sulle operazioni con parti correlate di Mediobanca e dell'intero Gruppo, nonché alla Relazione sul Governo Societario e Assetti Proprietari reperibile sul sito Gruppo Mediobanca sezione Corporate Governance/Relazioni e Documenti.

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
Etica e integrità nel business	Assenza e/o inefficacia di adeguati sistemi di segnalazione rispetto a eventuali violazioni delle politiche e/o pratiche del Gruppo (es. whistleblowing)	<p><i>Politica di Gruppo su whistleblowing</i></p> <hr/> <p>Implementazione di un Sistema di segnalazione delle violazioni delle norme</p> <hr/> <p>Aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <hr/> <p>Monitoraggio delle segnalazioni da parte dei presidi di compliance</p> <hr/> <p>Reporting verso gli Organi Sociali delle segnalazioni ricevute</p>
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	<p><i>Politica di Gruppo sulla gestione dei conflitti di interesse</i> che definisce ruoli e responsabilità per la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse</p> <hr/> <p>Adozione di presidi per la gestione dei conflitti di interesse legati all'attività di business, inclusi quelli di natura personale</p> <hr/> <p>Controlli sullo svolgimento delle attività più esposte al rischio di conflitto di interessi</p> <hr/> <p>Attività annuale di valutazione dei rischi di non conformità</p>
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	<p>Collaborazione tra i presidi locali di compliance e HR nella definizione di un adeguato piano di formazione e verifica della sua fruizione</p> <hr/> <p>Periodiche attività di formazione su D.Lgs. 231/2001 anticorruzione a tutti i livelli aziendali</p> <hr/> <p>Relazioni periodiche dei presidi di Compliance locali verso la Capogruppo su eventuali criticità in ambito formazione.</p> <hr/> <p>Reporting all'OdV sull'attività formativa ex D.Lgs. 231/2001 eseguita</p>
Etica e integrità nel business	Frodi interne/ misconduct da parte dei dipendenti del Gruppo	<p>Modello Organizzativo 231, Codice Etico, Codice di Condotta e Codice Disciplinare Aziendale</p> <hr/> <p>Funzioni di Controllo di secondo e terzo livello e Risorse Umane nell'ambito dei processi di segnalazione interna</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Etica e integrità nel business</p>	<p>Frodi interne/ misconduct da parte dei dipendenti del Gruppo</p>	<p>Politiche e procedure in ambito gestione delle frodi interne per la prevenzione e gestione di eventuali illeciti</p> <hr/> <p>Periodiche attività di formazione dei dipendenti su D.lgs. 231/2001 anticorruzione e test su Codice di Condotta</p> <hr/> <p>Monitoraggio dell'operatività e periodiche attività di verifica e di audit</p> <hr/> <p>Nell'ambito dei rischi operativi valutazione periodica dei rischi di frode interna</p> <hr/> <p>Informativa annuale di sintesi in materia di whistleblowing e periodici flussi informativi verso il Comitato Rischi e Direzione Generale</p> <hr/> <p>Evoluzione del framework di gestione del rischio frode, implementazione di nuovi indicatori di anomalia</p>
<p>Etica e integrità nel business</p>	<p>Non conformità alle norme in materia di corruzione, riciclaggio e finanziamento al terrorismo</p>	<p>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</p> <hr/> <p>Adozione da parte di tutte le società del Gruppo di normativa interna in materia di contrasto alla corruzione, riciclaggio e finanziamento al terrorismo</p> <hr/> <p>Formazione periodica in ambito anticorruzione e antiriciclaggio a tutti i livelli aziendali</p> <hr/> <p>Controlli sullo svolgimento delle attività più significative in ambito corruzione/ antiriciclaggio</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>Reportistica periodica ai diversi livelli delle strutture del Gruppo e ai rispettivi organi sociali per eventuali criticità in tema di corruzione, riciclaggio e finanziamento al terrorismo</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Etica e integrità nel business</p>	<p>Rischi di errata interpretazione della normativa fiscale con possibili impatti negativi in termini economici (es. sanzioni amministrative e contenziosi) e reputazionali</p>	<p>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</p> <hr/> <p>Presenza di una strategia fiscale di Gruppo</p> <hr/> <p>Attività di formazione con l'obiettivo di aumentare l'attenzione e il controllo sul rischio fiscale connesso al business</p> <hr/> <p>Specifica normativa che descrive gli aspetti operativi e di governance per la misurazione, la gestione e il monitoraggio del rischio fiscale</p> <hr/> <p>Implementazione di una campagna di tax risk management e previsione di controlli di compliance fiscale che consistono in attività di testing svolte durante l'anno</p> <hr/> <p>Stretta collaborazione con le autorità competenti nel fornire le informazioni necessarie per il controllo del corretto adempimento degli obblighi fiscali</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>Implementazione del Tax Control Framework (D. Lgs. 128/2015) da parte di Mediobanca SpA in risposta ai requisiti di accesso al regime di adempimento collaborativo (istanza presentata all'Agenzia delle Entrate lo scorso giugno)</p> <hr/> <p>Flussi informativi periodici tempestivi verso la governance relativamente a questioni fiscali e di tax risk management</p>
<p>Etica e integrità nel business</p>	<p>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.)</p>	<p>Adozione di adeguati presidi per garantire correttezza, onestà e trasparenza nei rapporti con le Autorità</p> <hr/> <p>Adozione di Modello 231/01, Codice di Condotta e Direttiva sui rapporti con la Pubblica Amministrazione</p> <hr/> <p>Funzioni dedicate alla relazione con le Autorità (Corporate Affairs e Supervisory Relations and Risk Governance)</p> <hr/> <p>Verifiche periodiche ex ante ed ex post sulle informazioni trasmesse alle Autorità</p> <hr/> <p>Relazioni periodiche delle funzioni di controllo in merito all'attività e alle relazioni con le Autorità</p>



4.3 Approccio alla fiscalità e compliance fiscale

[GRI 2-27], [GRI 3-3], [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 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.

Nel corso dell'anno fiscale è stato, inoltre, implementato il **Tax Control Framework** di Mediobanca SpA, che ha l'obiettivo di garantire un efficace sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale. Il framework si sostanzia in documenti di Governance (Regolamento e Manuale di Tax Risk Management) e nella matrice dei rischi fiscali che si suddividono in:

- ◆ **Rischi fiscali di adempimento:** hanno natura operativa insistendo sia sui processi di business (es. non corretta esecuzione di attività operative o di back office che impattano dati rilevanti ai fini fiscali) oppure connessi a processi specifici di adempimento fiscale (es. errori nella fase di raccolta dati o nella loro elaborazione per le dichiarazioni fiscali);
- ◆ **Rischi fiscali di natura interpretativa:** si manifestano nell'ambito dei processi di allineamento normativo, di consulenza fornita alle strutture della Banca e delle scelte interpretative adottate negli adempimenti fiscali. Sono a loro volta suddivisi a livello di processo e di ingaggio a seconda che si tratti di operatività routinaria o non routinaria (Nuovi prodotti).

Si segnala anche la presentazione dell'istanza per l'accesso al regime di adempimento collaborativo presso l'Agenzia delle Entrate (D.Lgs. 128/2015).

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.

All'interno del Gruppo, le unità organizzative che promuovono operazioni con potenziali impatti fiscali devono attenersi ai Principi di condotta in materia fiscale e alle indicazioni fornite dall'unità Tax di Gruppo, che svolge le valutazioni in merito agli effetti e ai rischi fiscali conseguenti per le controllate di diritto italiano.

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, tenendo conto anche di quanto previsto dalle Linee Guida dell'OCSE pro tempore vigenti, i redditi generati nei Paesi in cui 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.

Le imposte sono oggetto di un processo di assurance nell'ambito della revisione contabile, del Bilancio individuale e del Bilancio Consolidato, effettuata dalla Società di Revisione, come risultante dalla "Relazione della società di revisione indipendente ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e dell'art. 10 del Regolamento (UE) n. 537/ 2014" datata 29 settembre 2022²⁶.

Al fine di assicurare una corretta gestione della mitigazione del rischio fiscale, Mediobanca ha implementato un processo di Tax Risk Management suddiviso in sei sotto-fasi: pianificazione delle attività, identificazione dei rischi e calcolo del rischio potenziale (risk assessment), valutazione dei presidi di controllo e calcolo del rischio residuo, individuazione e testing dei presidi di controllo.

Tale articolazione assicura il miglioramento continuo e l'adattabilità ai principali cambiamenti che riguardano la struttura e il modello di business dell'impresa o le eventuali modifiche alla legislazione fiscale.

Il Consiglio di Amministrazione viene tempestivamente informato in merito alle questioni fiscali più importanti e complesse e all'insorgere di eventuali contenziosi; il Tax Risk Manager ha accesso diretto agli Organi sociali e rendiconta in prima persona in merito alle attività svolte di monitoraggio/testing e alle eventuali criticità rinvenute, anche in coerenza con quanto previsto nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 38/E del 16/09/2016.

Il Gruppo Mediobanca ha ricevuto sanzioni amministrative di natura fiscale per importi irrisori riconducibili a meri errori operativi. Non sono state riscontrate fattispecie significative di non conformità a leggi e regolamenti.

26. https://www.mediobanca.com/static/upload_new/med/0000/mediobanca_ita-2022_nopagbianche1.pdf (pag. 84 e 416).

**Informativa sulle imposte - Rendicontazione paese per paese.**

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) ²⁷
Italia	4.483	3.162.323,11	395.907	1.284.762,24	353.574,15	148.838,73	229.295,00 ²⁸
Lussemburgo	28	47.376,88	82.074	46.394,67	2.990,89	1.855,91	8.971,37
Monaco	256	143.201	6.538	45.236	65.217	6.249,53	5.465
Svizzera	29	12.251,27	2.423,21	(2.378,46)	999	121,15	217,09
Francia	55	64.311,69	14.510,2	33.220,76	15.761,88	12.842,09	8.814
Spagna	30	2.434,9	15.250,95	2.213,61	1.364	424,62	-
Gran Bretagna	125	48.395,87	55.624,36	38.379,73	3.546,74	7.358,38	1.642,28
USA	10	824,7	2.145,11	407,92	94,35	2,08	(62,07)
TOTALE	5.016	3.481.119,42	574.472,83	1.448.236,47	443.548,01	177.692,49	254.342,67

I dati sono riferiti all'esercizio chiuso il 30 giugno 2022, sulla base del Country by Country Reporting (previsto dalla Legge n.208/2015 conforme alle raccomandazioni OCSE su Base Erosion and Profit Shifting - BEPS), il cui invio alle autorità fiscali avviene entro dodici mesi dalla chiusura del periodo di imposta rilevante.

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.

FORMAZIONE FISCALE

Nel corso dell'esercizio il Tax Risk Management ("TRM") ha curato l'erogazione dei seguenti corsi di formazione fiscale, direttamente o tramite il supporto di consulenti esterni:

- ◇ **"Misure introdotte dalla Legge di bilancio 2023"**: analisi degli impatti delle novità introdotte più rilevanti per il Gruppo, tra cui l'imposta sostitutiva sulle riserve di utili e la "pace fiscale".
- ◇ **"Aggiornamento sulle modalità di gestione della fiscalità nelle operazioni di Lending"**: applicazione delle imposte d'atto, obblighi di sostituzione di imposta, regime IVA dei compensi e applicazione delle convenzioni contro le doppie imposizioni.

27. In base alla guida OCSE sull'implementazione della rendicontazione CbC aggiornata ad ottobre 2022 ([Guidance on the Implementation of Country-by-Country Reporting: BEPS Action 13 \(oecd.org\)](#)), sezione "Questioni nominative relative alla definizione delle voci riportate nel modello di rendicontazione CbC", punto 6.2, la voce imposte sul reddito maturate nell'esercizio corrente è indicata con segno positivo nel caso in cui una giurisdizione avesse una spesa per imposte correnti maturate sugli utili.

28. La differenza tra imposte teoriche calcolate sugli utili/perdite da bilancio e le imposte maturate nel periodo fiscale è da ricondursi principalmente all'esenzione dei dividendi sui titoli detenuti per motivi diversi dal trading (riduzione del tax rate) e alla presenza di poste non ricorrenti quali il riallineamento dei valori fiscali a quelli di bilancio degli avviamenti iscritti da Compass ai sensi dell'art. 110 del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 e successive modifiche (riduzione del tax rate), e le maggiori imposte accantonate per tenere conto degli impatti rivenienti dalla potenziale distribuzione di dividendi straordinari da parte di società estere al di fuori del regime di participation exemption (incremento del tax rate). Per ulteriori informazioni si rimanda alla Relazione sulla gestione del Gruppo Mediobanca al 30 giugno 2022.



- ◆ **“Le rendite finanziarie”**: operatività inerente il Private Banking con focus su tassazione delle rendite finanziarie, tipologie di fondi e peculiarità fiscali, tematiche IVA e ritenute.
- ◆ **“Nuova disciplina di disallineamenti da ibridi²⁹” e normativa sui meccanismi transfrontalieri (c.d. Direttiva DAC6³⁰)** erogati online tramite la piattaforma di Gruppo SKILLATO.

In qualità di presidio specialistico, il TRM svolge, inoltre, una costante attività di aggiornamento normativo tramite rassegna stampa quotidiana e condivisione dei documenti di prassi emanati dall’Agenzia delle Entrate o dalle Associazioni di categoria.

29. I disallineamenti da ibridi derivano da un trattamento fiscale asimmetrico tra due o più paesi che comporta effetti fiscali differenti riconducibili a due fenomeni: deduzione senza inclusione e doppia deduzione. Le normative di riferimento sono il D. Lgs. 29.11.2018 n. 142 che recepisce la Direttiva ATAD 2 (n. 2016/1164) cd. “Decreto ATAD” e la Circolare Agenzia delle Entrate n. 2 del 26 gennaio 2022, avente ad oggetto chiarimenti in tema di disallineamento da ibridi. Il Decreto introduce sia norme di prevenzione, volte ad eliminare le cause dei disallineamenti, che norme di reazione volte a rimuoverne gli effetti.

30. La direttiva DAC6 ha introdotto l’obbligo per gli Stati Membri di scambiare in maniera automatica le informazioni sui meccanismi transfrontalieri soggetti a notifica da parte degli intermediari e dei contribuenti che attuano il meccanismo. In pratica, tale scambio viene effettuato mediante la messa a disposizione delle informazioni in un registro centrale sicuro al quale hanno accesso tutti gli Stati membri. Le disposizioni di riferimento sono: la Risoluzione dell’Agenzia delle Entrate n. 78 del 31 dicembre 2021 e la Circolare Agenzia delle Entrate n. 12 del 13 maggio 2022.

Persone e Diritti Umani



MEDIOBANCA



5. Persone e Diritti Umani

5.1 Politiche e rischi rilevanti

[GRI 3-3]

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 maggio 2023, 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.

La Direzione HR di Gruppo ha l'obiettivo di gestire, sviluppare e monitorare il capitale umano e la sua evoluzione, 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 SKILLATO^{®31}

Prosegue lo sviluppo di Skillato[®], la piattaforma tecnologica di formazione, coinvolgimento e apprendimento continuo, adottata con l'obiettivo di accrescere la partecipazione dei colleghi, grazie all'ampliamento dell'offerta da remoto.

Il progetto, lanciato nel 2021, e implementato a partire da giugno 2022, persegue 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.

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



- ◇ Riorganizzazione delle piattaforme formative on line già esistenti.
- ◇ Integrazione di attività di gamification a supporto della comunicazione interna e di engagement o di altri processi HR (es. onboarding).

La nuova piattaforma offre 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.

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti</p>	<p>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</p>	<p>Unità Organizzativa dedicata alla selezione, gestione e formazione del personale all'interno di Group HR</p> <hr/> <p>Politica per la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei Key Function Holders del Gruppo</p> <hr/> <p><i>Politica di gestione delle risorse umane</i></p> <hr/> <p>Costante aggiornamento della mappa delle competenze per specifiche posizioni chiave</p> <hr/> <p>Sviluppo di partnership con le università per l'individuazione dei talenti e programmi di recruitment dedicati</p> <hr/> <p>KPI e metriche definite nel processo di recruiting</p> <hr/> <p>Lancio di un talent program e di un graduate program da parte Mediobanca rivolto ai giovani talenti per colmare gap formativi e favorire la crescita professionale</p> <hr/> <p>Strategie e campagne di employer branding per la promozione del brand Mediobanca</p> <hr/> <p>Opportunità di job rotation e mobilità interna anche temporanea in altre unità organizzative in Italia e all'estero</p> <hr/> <p>Presenza di sistemi di welfare aziendali</p> <hr/> <p>Analisi di Benchmark di mercato sui pacchetti retributivi</p> <hr/> <p>Utilizzo di nuovi canali (es. podcast, social media, etc.) per favorire la comunicazione con i dipendenti, soprattutto la GENZ e i millennials</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Diversità e inclusione</p>	<p>Scarso livello di efficacia dei programmi focalizzati sui temi di <i>Diversity & Inclusion</i>, pari opportunità e diritti umani, 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</p>	<p>Comitato endoconsiliare di CSR</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e Comitato di Diversity, Equity & Inclusion composto da figure apicali manageriali</p> <hr/> <p>Unità Organizzativa di «Internal Communication, Employee Engagement e D&I» e «Group Diversity and Inclusion Manager», all'interno di Group HR</p> <hr/> <p><i>Politica di gestione delle risorse umane, Politica di Gruppo sulla Sostenibilità</i>, che presenta un pillar specifico in ambito D&I, <i>Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca</i></p> <hr/> <p>Specifiche iniziative finalizzate a promuovere diversità, equità ed inclusione (es. progetto toDEI)</p> <hr/> <p>Monitoraggio delle uscite delle risorse femminili per verificarne le motivazioni (i.e. work-life balance)</p> <hr/> <p>Monitoraggio periodico del clima interno e del bilanciamento della popolazione aziendale</p> <hr/> <p>Realizzazione di un'analisi di clima rivolta al personale con focus su tematiche di D&I</p> <hr/> <p>Supporto alla genitorialità mediante l'erogazione di servizi sanitari e di corsi di formazione</p> <hr/> <p>Presenza di sistemi di Welfare aziendali</p>
<p>Formazione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti</p>	<p>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</p>	<p>Unità Organizzativa dedicata alla formazione e allo sviluppo del personale all'interno di Group HR</p> <hr/> <p>Politiche dedicate alle attività di formazione</p> <hr/> <p>Erogazione di formazione obbligatoria, manageriale e tecnico-specialistica (inclusa formazione obbligatoria in ambito Diversity, Equity & Inclusion e ESG wealth management)</p> <hr/> <p>Predisposizione e monitoraggio di piani di sviluppo e formazione del personale</p> <hr/> <p>Aggiornamento periodico della mappatura delle competenze</p> <hr/> <p>Gap analysis finalizzata a mappare le aree di miglioramento in termini di competenze da colmare con iniziative di formazione</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Formazione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti</p>	<p>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</p>	<p>Monitoraggio della soddisfazione del personale in merito alle attività formative attraverso le climate survey aziendali</p> <hr/> <p>Definizione di un sistema di tracciabilità delle competenze e delle performance</p> <hr/> <p>Assessment sulla potenzialità di crescita e le soft skill del personale cui segue la definizione di uno specifico percorso formativo</p> <hr/> <p>Implementazione di una piattaforma IT ("Skillato"), per la gestione e il monitoraggio delle iniziative formative a livello di Gruppo</p>
<p>Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti</p>	<p>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</p>	<p>Unità Organizzativa di Internal Communication, Employee Engagement e D&I dedicata alla gestione e allo sviluppo del personale all'interno di Group HR</p> <hr/> <p><i>Politica di gestione delle risorse umane</i></p> <hr/> <p>Analisi di clima rivolta ai dipendenti per verificarne il grado di soddisfazione e utilizzo di survey online</p> <hr/> <p>Predisposizione e costante monitoraggio di sistemi di performance evaluation</p> <hr/> <p>Analisi di benchmark di mercato sui pacchetti retributivi</p> <hr/> <p>Predisposizione e costante monitoraggio di piani di sviluppo e formazione del personale</p> <hr/> <p>Opportunità di job rotation e mobilità interna anche temporanea in altre unità organizzativa in Italia e all'estero</p> <hr/> <p>Presenza di sistemi di welfare aziendali</p>
<p>Diversità e inclusione</p> <p>Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti</p>	<p>Incremento del gender pay-gap con possibile disincentivazione e/o perdita del personale femminile</p>	<p>Politiche di remunerazione e incentivazione allineate al più recente quadro normativo italiano ed europeo</p> <hr/> <p>Unità Organizzativa di Internal Communication, Employee Engagement e Diversity & Inclusion e nomina di un Group Diversity and Inclusion Manager, all'interno di Group HR</p> <hr/> <p><i>Politica in materia di gestione delle risorse umane, Politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo, Politica di Gruppo sulla Sostenibilità che presenta un pillar specifico in ambito D&I, Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca</i></p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Diversità e inclusione</p> <p>Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti</p>	<p>Incremento del gender pay-gap con possibile disincentivazione e/o perdita del personale femminile</p>	<p>Applicazione del principio di pari opportunità con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale</p> <hr/> <p>Benchmark annuale di mercato sui pacchetti retributivi e in materia di gender pay gap ed equal pay</p> <hr/> <p>Definizione di specifiche metriche per il monitoraggio del GPG (Gender pay-gap)</p> <hr/> <p>Presenza di un Sistema di Performance Evaluation</p> <hr/> <p>Obiettivi D&I specifici nell'ambito del progetto toDEI, finalizzato a promuovere diversità, equità e inclusione</p> <hr/> <p>Verifica e monitoraggio rispetto al raggiungimento degli obiettivi definiti nella <i>Politica di remunerazione e incentivazione</i> e nelle Scorecard</p>
<p>Formazione e valorizzazione del capitale umano e retention dei talenti</p>	<p>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</p>	<p>Nomina di un Responsabile delle relazioni sindacali con ruolo di supervisione/ coordinamento rispetto alle figure sotto menzionate</p> <hr/> <p>Presidio della tematica, a livello di singola società, mediante Team HR specifici</p> <hr/> <p>CCNL di settore che definisce il periodo minimo di confronto con le Organizzazioni Sindacali per la realizzazione di cambiamenti organizzativi rilevanti</p> <hr/> <p>Accordi sindacali sul fronte di work-life balance (Compass, CheBanca!)</p> <hr/> <p>Incontri regolari con le rappresentanze sindacali</p>

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

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

[GRI 2-7], [GRI 2-8], [GRI 401-1], [GRI 405-1]

Al 30 giugno, il Gruppo è composto da 5.227 dipendenti, valore in costante crescita rispetto agli anni precedenti, con una quota del genere femminile stabile al 42% del totale. 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 (46%).



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

AREA GEOGRAFICA	2022-2023			2021-2022		2020-2021	
	INDETERMIN.	DETERM.	A ORE NON GARANTITE ³²	INDETERMIN.	DETERM.	INDETERMIN.	DETERM.
Italia	4.568	108	-	4.378	105	4.331	83
Francia	54	-	-	53	2	49	1
Spagna	32	-	-	30	-	29	-
Germania	-	-	-	-	-	-	-
Gran Bretagna	131	-	-	125	-	115	-
Resto del mondo	318	16	-	309	14	301	12
TOTALE	5.103	124	0	4.895	121	4.825	96

Dipendenti per categoria professionale e genere

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2022-2023			2021-2022			2020-2021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	18	4	22	18	5	23	18	5	23
Dirigenti	408	93	501	372	71	443	348	62	410
Quadri	1.542	763	2.305	1.464	717	2.181	1.398	679	2.077
Impiegati	1.061	1.338	2.399	1.057	1.312	2.369	1.097	1.314	2.411
TOTALE	3.029	2.198	5.227	2.911	2.105	5.016	2.861	2.060	4.921

Dipendenti per categoria professionale ed età

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2022-2023			2021-2022			2020-2021		
	<30	30 – 50	>50	<30	30 – 50	>50	<30	30 – 50	>50
Top management	-	36,4%	63,6%	-	30,4%	69,6%	-	26,1%	73,9%
Dirigenti	-	54,7%	45,3%	-	59,1%	40,9%	-	55,4%	44,6%
Quadri	7%	68,2%	24,7%	6,8%	70,3%	22,9%	6,1%	69,3%	24,6%
Impiegati	15,4%	72,2%	12,3%	14,1%	74,2%	11,7%	12,9%	75,4%	11,7%

32. Si riporta la definizione di dipendente a ore non garantite fornita dal GRI Standards 2021: "Dipendente che non ha la garanzia di un numero minimo o fisso di ore di lavoro al giorno, alla settimana o al mese ma che potrebbe doversi rendere disponibile per lavoro secondo le necessità". Si precisa che l'informativa relativa ai dipendenti a ore non garantite è stata introdotta a partire dal 2022, pertanto è riportata nel presente documento solo con riferimento al periodo 2022-2023.



Il 98% dei contratti è a tempo indeterminato (5.103), fra questi il 42% riguarda le donne (2.128); il genere femminile rappresenta il 40% dei dipendenti full-time e il 94% dei dipendenti part-time.

La maggioranza dei dipendenti (69%) 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 (37% della popolazione del Gruppo), un dato che rappresenta il buon grado di fidelizzazione del personale.

A fine giugno 2023, sono presenti 966 persone con altre forme di collaborazione (stage, apprendisti, co.co.pro, etc.), nell'ambito di quanto previsto dalle disposizioni di legge e in relazione alle esigenze di business.

Si segnalano, inoltre, i 565 consulenti finanziari (non dipendenti) della rete di CheBanca!.

Nel corso dell'anno di rendicontazione gli ingressi di nuove risorse hanno riguardato 573 persone, di cui il 78% in Italia. Nel corso dell'anno, le persone che hanno lasciato il Gruppo sono state in totale 318³³, in diminuzione rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

Inoltre, i dati evidenziano una crescita dell'organico in Italia e nel Principato di Monaco a seguito del potenziamento delle attività di Wealth Management.

Dipendenti assunti e dipendenti che hanno lasciato il Gruppo, suddivisi per genere e per età

GENERE / ETÀ	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO
Uomini	347	199	303	249	238	174
Donne	226	119	183	136	163	108
TOTALE	573	318	486	385	401	282
< 30	250	71	234	69	147	58
30-50	276	208	226	255	215	167
> 50	47	39	26	61	39	57

La percentuale di donne assunte nel corso dell'anno fiscale è stata del 39,4%, in crescita rispetto al precedente anno (37,7%) e superiore alla percentuale di donne uscite ("attrition rate") che è stata pari al 37,4%.

33. Nel numero delle assunzioni e cessazioni sono inclusi anche 12 passaggi fra le diverse società all'interno del Gruppo.



Dipendenti assunti e dipendenti che hanno lasciato il Gruppo, suddivisi per area geografica

AREA GEOGRAFICA	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO	DIPENDENTI ASSUNTI	DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO CESSATO
Italia	447	283	354	280	335	187
Francia	20	13	19	14	16	16
Spagna	4	2	4	3	8	3
Gran Bretagna	31	22	44	33	5	24
Resto del mondo	71	43	65	55	37	52
TOTALE	573	318	486	385	401	282

Tasso di assunzione e cessazione, suddiviso per genere e per età

GENERE / ETÀ	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	TASSO DI ASSUNZIONE ³⁴	TASSO DI CESSAZIONE ³⁵	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE
Uomini	11%	7%	10%	9%	8%	6%
Donne	10%	5%	9%	6%	8%	5%
TOTALE	11%	6%	10%	8%	8%	6%
< 30	47%	13%	48%	14%	34%	13%
30-50	8%	6%	6%	7%	6%	5%
> 50	4%	4%	3%	6%	4%	6%

Tasso di assunzione e cessazione, suddiviso per area geografica

AREA GEOGRAFICA	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE	TASSO DI ASSUNZIONE	TASSO DI CESSAZIONE
Italia	10%	5%	8%	6%	8%	4%
Francia	37%	24%	35%	25%	32%	32%
Spagna	13%	6%	13%	10%	28%	10%
Gran Bretagna	24%	17%	35%	26%	4%	21%
Resto del mondo	21%	13%	20%	17%	12%	17%
TOTALE	11%	6%	10%	8%	8%	6%

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

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



Il turnover in entrata totale è stato del 11%. Il turnover in uscita totale è stato del 6%, mentre quello solo su base volontaria³⁶ è pari al 5%.

Nell'anno di rendicontazione, il tasso di assunzione registrato è in linea con il precedente esercizio, mentre il tasso di cessazione è in leggera diminuzione.

Il 23%³⁷ 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 che favorisce e crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, a maggio 2023 ha adottato il *Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione* di Gruppo, al fine di definire l'approccio in termini di obiettivi, strategie e pratiche attive sul tema.

Nel Codice, che racchiude i principi già contenuti in altri documenti del Gruppo (Codice Etico, Codice di Condotta, Codice Disciplinare, DCNF, Politica di Gestione delle risorse umane, Politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo), si esplicitano:

- ◇ ruoli e responsabilità
- ◇ principi generali
- ◇ ambito di applicazione
- ◇ monitoraggio & KPI
- ◇ comunicazione interna ed esterna
- ◇ prevenzione e censura dei comportamenti inappropriati

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.

Al fine di raggiungere gli obiettivi fissati in tema di equilibrio di genere, le procedure di selezione prevedono che il Gruppo, 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

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

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



rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali.

Un primo impegno anche in tema di certificazione esterna dell'operato di Mediobanca sul tema della DE&I arriva da **MBCredit Solutions**, prima società del Gruppo ad aver ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.

Anche Mediobanca nel 2023 ha avviato il percorso per ottenere la medesima certificazione: è stata chiusa positivamente la prima fase di assessment; a settembre si avvieranno le interlocuzioni con la società di revisione incaricata.

Anche la *Politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo* riflette i principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere, così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

Il Gruppo si è, infatti, 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.

La misurazione e il monitoraggio del **Gender Pay Gap (GPG)** vengono effettuati 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 GPG non tiene conto dell'effettivo ruolo ricoperto, ragione per cui il Gruppo Mediobanca effettua anche l'analisi dell'**Equal Pay Gap (EPG)** che 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 Gruppo³⁸.

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 ha considerato una fotografia delle retribuzioni e del perimetro del Gruppo Mediobanca, includendo tutte le divisioni del Gruppo italiane ed estere per le retribuzioni in essere nel 2022. In sintesi:

38. Per la pesatura organizzativa di tutti i ruoli aziendali, il Gruppo Mediobanca adotta il Global Grading System, con la metodologia internazionale WTW.



- ◇ gli scostamenti di genere sono dovuti principalmente alla natura dei ruoli con accesso a retribuzione variabile più elevata nell'organizzazione;
- ◇ il miglior bilanciamento tra uomini e donne si rileva fra gli impiegati, che sono il segmento più ampio per numero di dipendenti;
- ◇ il divario salariale è più rilevante nelle divisioni Corporate & Investment Banking e Wealth Private, aree con una maggiore presenza maschile nei ruoli senior e caratterizzate da remunerazioni più elevate in termini assoluti;
- ◇ nelle divisioni Consumer Finance, Holding Functions e Wealth Première, il divario medio complessivo, pur presente, risulta inferiore;
- ◇ la misura di Equal Pay Gap (Equal Pay for Equal Work) che analizza in forma granulare il divario salariale per ciascuna classe 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.
- ◇ il Gap osservabile si concentra quindi nelle divisioni più specialistiche con una rappresentanza femminile minore.

Nell'ambito di un progressivo adeguamento alla trasparenza richiesta sulla base della Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, si riportano di seguito le principali evidenze complessive e per divisione, relative al GPG, all'EPG, nel dato di mediana, oltre alla percentuale complessiva di accesso alla componente variabile per genere:

Rappresentatività di genere, EPG e GPG , ripartito per Divisioni di Gruppo

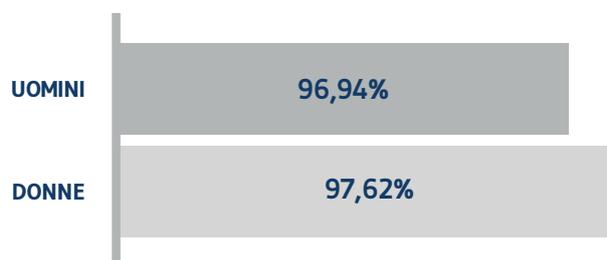
DIVISIONI	RAPPRESENTATIVITÀ DI GENERE		EQUALPAY GAP mediana				GENDER PAY GAP mediana			
	2021	2022	FISSO 2021	FISSO 2022	TOTALE 2021	TOTALE 2022	FISSO 2021	FISSO 2022	TOTALE 2021	TOTALE 2022
Gruppo Mediobanca	U: 58% D: 42%	U: 58% D: 42%	4,3%	3,4%	4,8%	3,9%	23,06%	24,43%	25,19%	26,14%
Consumer	U: 53% D: 47%	U: 52% D: 48%	0,2%	0,6%	0,3%	1,9%	8,92%	10,01%	9,46%	10,29%
IB - CIB Client	U: 76% D: 24%	U: 78% D: 22%	10,8%	7,6%	13,5%	11,7%	34,54%	42,30%	37,76%	45,10%
Wealth-Premier*	U: 55% D: 45%	U: 55% D: 45%	0,5%	1,4%	1,2%	2,2%	15,44%	15,67%	18,77%	19,44%
Wealth-Private**	U: 58% D: 42%	U: 58% D: 42%	7,5%	4,2%	12,3%	6,0%	53,96%	54,21%	58,88%	59,64%
Holding Function	U: 63% D: 37%	U: 62% D: 38%	3,4%	2,3%	5,2%	2,8%	11,35%	10,73%	14,95%	14,43%

* CheBanca!

**Mediobanca Private Banking e CMB Monaco



ACCESSO AL VARIABILE - 2022-2023



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 MEDIA E REMUNERAZIONE MEDIA DONNE/ UOMINI	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	RETRIBUZIONE BASE	REMUNERAZ.	RETRIBUZIONE BASE	REMUNERAZ.	RETRIBUZIONE BASE	REMUNERAZ.
Top management³⁹	50%	58%	44%	39%	44%	45%
Dirigenti	73%	67%	75%	67%	76%	70%
Quadri	88%	81%	86%	81%	88%	83%
Impiegati	105%	105%	99%	98%	100%	100%

Inoltre, si segnala che il rapporto tra la retribuzione base mediana donne/uomini è pari a: 105% per il top management, 80% per i dirigenti, 88% per i quadri e 102% per gli impiegati. Tale metrica con riguardo alla remunerazione complessiva è pari a: 75% per il top management, 73% per i dirigenti, 83% per i quadri e 102% per gli impiegati.

Al fine di migliorare ulteriormente la performance economico-finanziaria, valorizzando ogni talento, 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;
- ◇ **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 supporto di questo progetto è stato lanciato un percorso di change management denominato **toDEI**.

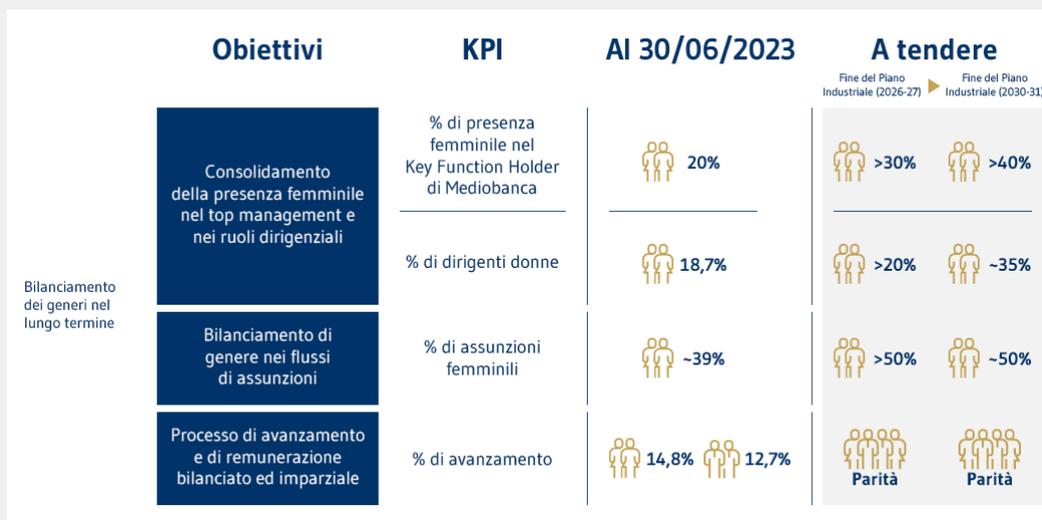
39. Si segnala che all'interno dell categoria Top management sono inclusi AD e DG di Mediobanca (tutti di genere maschile) che fanno anche parte del Consiglio di Amministrazione.



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.



Il **piano di azione** avviato dal Gruppo ha l'obiettivo di supportare la **crescita del talento femminile** in azienda, promuovere la presenza di donne in **posizioni di leadership** e **aumentarne complessivamente la presenza nel Gruppo**, incrementando il tasso di assunzione.

Il piano si focalizza su tre pilastri:

- ◇ **Governance:** dopo avere istituito la figura di **Group Diversity & Inclusion Manager** e costituito un **Comitato manageriale Diversity, Equity and Inclusion** a riporto del Comitato CSR endoconsiliare, è stato adottato il **Codice sui principi di diversità, equità e 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.



Nell'ambito di toDEI, sono state realizzate diverse iniziative a contenuto formativo e divulgativo e portati avanti numerosi progetti finalizzati a diffondere i valori di inclusione all'interno dell'organizzazione:

◇ **Formazione**

È stata completata la formazione dell'alta direzione e delle prime linee manageriali (10% della popolazione del Gruppo coinvolta) per sviluppare le nuove competenze di leadership (ascolto, empatia e collaborazione) cercando di individuare e riconoscere i pregiudizi inconsci che possono inficiare le scelte decisionali.

Il percorso di formazione ha generato una rete capillare di inclusion agent con il compito di diffondere all'interno dell'organizzazione uno stile lavorativo basato su riconoscimento, rispetto e ricerca costante dell'inclusione e valorizzazione delle diversità.

La progettualità per il 2023-2024 prevede l'erogazione di contenuti informativi per tutta la popolazione aziendale e l'avvio di un percorso di training obbligatorio sui valori dell'inclusione per tutti i nuovi assunti.

In particolare, sono stati predisposti due **percorsi formativi obbligatori** per tutti i dipendenti: il primo, lanciato a giugno scorso, finalizzato a ridurre gli **unconscious bias** che possono inficiare i processi decisionali; il secondo, da avviare a settembre 2023, per riconoscere e **contrastare le molestie sessuali** sul luogo di lavoro, illustrando la normativa interna in materia di comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie nonché le tipologie di comportamenti molesti e le eventuali procedure da attivare.

Infine, nell'ottica di sostenere i giovani talenti e facilitare il dialogo intragenerazionale, il Gruppo ha recentemente avviato la prima di una serie di percorsi di mentoring dedicati a giovani talenti, con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo e la crescita delle nuove generazioni, secondo il proprio sistema valoriale. Al primo appuntamento parteciperanno circa 40 mentors e 40 mentees.

◇ **Comunicazione**

Nel corso dell'anno sono state concluse diverse iniziative di comunicazione, sia interna che esterna, per condividere esperienze e buone prassi sulle tematiche di inclusione. Ciascun evento si è basato su interviste a colleghi e a ospiti esterni su svariati argomenti, tra cui: genitorialità, disabilità, stigma sociali, empowerment femminile e dialogo generazionale.

Inoltre, in occasione della giornata internazionale dei diritti della donna, è stata promossa una hackathon solidale per elaborare una proposta progettuale a sostegno di un'organizzazione no profit impegnata nello sviluppo economico e sociale delle donne.

La valorizzazione del talento femminile e l'importanza dell'educazione finanziaria come leva per acquisire maggiore indipendenza e autonomia sono state al centro di diverse campagne di sensibilizzazione, tra cui: un ciclo di incontri digitali, lanciato con il supporto di *WomenX Impact*, per facilitare il confronto tra donne e professioniste del mondo della finanza, abbattendo stereotipi e promuovendo la conoscenza di prodotti finanziari e tecniche di investimento.

Infine, grazie anche al lancio di una nuova piattaforma intranet è stata promossa un'intensa attività di sensibilizzazione tramite gruppi di affinità o Employee Resource Group ("ERG") formati da dipendenti accomunati da medesime esigenze che si confrontano liberamente su temi quali: la genitorialità, l'indipendenza, la crescita del talento femminile, il benessere psico-fisico, etc.



◇ Processi HR

Nel corso del 2022, il Gruppo Mediobanca ha avviato un percorso di revisione dei principali processi HR di selezione e promozione, finalizzato a riconoscere e mitigare i pregiudizi inconsci che possono alternare i percorsi decisionali.

Parallelamente, il Gruppo ha lanciato una serie di incontri riservati a studentesse universitarie, con l'obiettivo di evidenziare opportunità e potenzialità di crescita nell'investment banking e nel wealth management, tendenzialmente meno attrattivi per il talento femminile.

Lo scorso giugno è stato, inoltre, avviato un progetto di **valorizzazione del linguaggio inclusivo**, denominato **WORDS**, in collaborazione con l'Università Cattolica. Il progetto prevede uno sviluppo in 3 fasi:

- ◇ fase 1: ascolto interno, con focus group e survey per tutta la popolazione del Gruppo;
- ◇ fase 2: redazione di un libro, a cura di un comitato, composto da esperti linguisti e sociologi;
- ◇ fase 3: validazione dell'analisi dell'impatto del libro sui comportamenti della popolazione del Gruppo, tramite una fase di monitoraggio.

Principali nazionalità dei dipendenti all'interno del Gruppo

NAZIONALITÀ	2022-2023	
	DIPENDENTI % SUL TOTALE DEI DIPENDENTI	% SENIOR, MIDDLE E JUNIOR SUL TOTALE DEL MANAGEMENT*
Italiana	90,5%	92,0%
Francese	4,6%	3,8%
Inglese	1,5%	1,5%
Monegasca	0,8%	0,7%
Spagnola	0,6%	0,3%
Svizzera	0,2%	0,4%

Altri indicatori di Diversity

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
DONNE IN FUNZIONI "REVENUE-GENERATING"	41%	41%	41%
DONNE IN FUNZIONI IT E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	19%	30%	25%
SUDDIVISIONE MANAGEMENT FEMMINILE*	2022-2023		
	SENIOR MANAGER	MIDDLE MANAGER	JUNIOR MANAGER
QUOTA DI GRUPPO	20%	30%	39%

* La percentuale è calcolata rapportando il numero di donne con una responsabilità e dipendenti a riporto, sul totale dei responsabili con dipendenti a riporto. Senior manager si intende il responsabile a massimo 2 livelli gerarchici dal CEO; Middle manager si intende il responsabile a massimo 3 livelli gerarchici dal CEO; Junior manager è il responsabile con inquadramento da impiegato.

Ad oggi le donne nel Gruppo che operano in funzioni IT/Innovazione Tecnologica e quelle in funzioni "revenue generating" rappresentano una quota ancora poco rilevante. Resta comunque una buona base di partenza la quota, pari al 23%, delle donne manager nelle funzioni "revenue-generating". Per migliorare la presenza femminile sono previsti diversi interventi tra cui: corsi di formazione e percorsi di reskilling e upskilling tecnologico per la prima categoria; iniziative di sensibilizzazione su opportunità e



prospettive nel settore bancario (in particolare nelle attività di investment banking e private banking) per la seconda categoria, anche con il supporto di università e associazioni dedicate.

Inoltre, sono state avviate alcune iniziative per ridurre il divario di genere nell'ambito STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), che offrirà maggiori opportunità lavorative. In particolare, il Gruppo ha partecipato al progetto Girls@POLIMI che, nell'anno accademico 2023-2024, assegnerà 25 borse di studio a ragazze che si iscriveranno ai corsi del Politecnico di Milano con bassa presenza femminile.

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.

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. Nell'ambito di questa iniziativa, Mediobanca ha aderito a un Gruppo di Lavoro Interbancario finalizzato al confronto e al consolidamento della crescita culturale in atto nelle banche.

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 quinto 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. La Banca è stata, inoltre, premiata al **Diversity Equity & Inclusion Award** per avere contribuito all'inserimento lavorativo delle categorie protette.

Relativamente a tale ambito, 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.

Inoltre, Mediobanca ha aggiornato il sito istituzionale con nuove funzionalità volte a garantire la fruibilità dei contenuti a persone con diverse disabilità. In particolare, grazie all'utilizzo dell'intelligenza artificiale, il sito facilita la navigazione a utenti epilettici, ipovedenti e non vedenti, con disabilità cognitive, motorie e con disturbo dell'attenzione.

Al 30 giugno 2023 i dipendenti diversamente abili all'interno del Gruppo sono 278.

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 al di fuori degli spazi aziendali (pari al 65% del personale totale), la possibilità di svolgere una forma di lavoro flessibile da remoto per un massimo di due giorni alla settimana.



Questa modalità incide positivamente sulla motivazione delle persone, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e favorendo l'incremento della produttività aziendale nonché la riduzione degli impatti ambientali.

Inoltre, nelle società del Gruppo ove sono presenti rappresentanze sindacali sono stati sottoscritti accordi di secondo livello, a integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro e dei regolamenti aziendali già presenti, per promuovere soluzioni differenziate in base alla specificità delle singole aziende che consentano di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti. I principali strumenti sono:

- ◇ **part time:** viene riconosciuto in base al ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano 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, permettendo anche di limitare le forme di lavoro straordinario, che vengono comunque effettuate nel rispetto delle previsioni contrattuali e della normativa sul lavoro;
- ◇ **politiche sulla genitorialità:** l'azienda informa su diritti e doveri legati alla maternità e offre la possibilità di affidarsi ad esperti per approfondire gli aspetti legati alla gravidanza e al puerperio. Vengono garantiti dieci giorni di paternità retribuita, in aggiunta a quelli previsti dalla legislazione locale, per consentire di condividere i primi momenti di vita del neonato. Il welfare aziendale mette a disposizione svariati benefit, tra cui: buoni acquisto e rimborsi spese su prestazioni legate alla prevenzione, sportello d'ascolto e proposta di soluzioni per problematiche specifiche, seminari su rapporto genitori/figli e gestione della genitorialità. Inoltre in aggiunta a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL in tema di assenze e periodi di aspettativa, vengono resi disponibili ulteriori permessi per casi di assistenza figli, inserimento figli ad asilo nido e/o scuola materna, 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 145 dipendenti, appartenenti alle diverse categorie professionali, hanno usufruito del congedo parentale³⁵ (il 99% degli aventi diritto). Il tasso di ritorno al lavoro dopo il congedo parentale è del 98% (97% se calcolato solo per le dipendenti donne e 108% per i dipendenti uomini), mentre il tasso di retention³⁶ è del 115% (115% se calcolato solo per le dipendenti donne e 113% se calcolato per i dipendenti uomini).

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2022-2023			2021-2022			2020-2021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigente	3	5	8	1	5	6	1	2	3
Quadri	7	43	50	10	36	46	6	26	32
Impiegati	1	85	86	1	91	92	1	79	80
TOTALE	11	133	144	12	132	144	8	107	115

Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo il congedo parentale

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2022-2023			2021-2022			2020-2021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTAL	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti	3	3	6	1	2	3	-	3	3
Quadri	7	32	39	10	23	33	3	35	38
Impiegati	1	67	68	1	61	62	3	96	99
TOTALE	11	102	113	12	86	98	6	134	140

40. I dati relativi al FY 21-22, pubblicati nella DCNF 2021-22, sono stati ricalcolati al fine di ottenere un numero più rappresentativo degli indicatori GRI riportati.

41. Tasso di retention: 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; tasso di ritorno al lavoro: rapporto tra i dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo parentale e i dipendenti che hanno usufruito del congedo.



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

CATEGORIA DI DIPENDENTI	2022-2023			2021-2022			2020-2021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Dirigenti	1	2	3	-	2	2	-	3	3
Quadri	10	20	30	6	17	23	3	35	38
Impiegati	1	57	58	1	43	44	3	92	95
TOTALE	12	79	91	8	62	70	6	130	136

5.4 Tutela dei Diritti Umani

[GRI 2-30], [GRI 402-1], [GRI 406-1]

Il Gruppo ritiene che il rispetto dei Diritti Umani sia un requisito imprescindibile. 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.

Per questo 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, geografiche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva⁴², che attualmente copre il 97%⁴³ della popolazione aziendale, garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza 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.

42. 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.

43. I contratti collettivi sono attivi in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, con l'eccezione di UK e USA. Laddove i contratti collettivi nazionali non sono presenti, il contratto di lavoro rispetta le migliori pratiche di mercato.



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, evitando di 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.

All'estero, Polus Capital Management ha recentemente pubblicato un "Transparency Statement" in ottemperanza allo UK Modern Slavery Act 2015, la legge emanata per combattere la schiavitù moderna nel Regno Unito. Con questa dichiarazione, Polus si impegna a rispettare i Diritti Umani in tutte le sue operazioni e interazioni commerciali esterne, non tollerando pratiche di schiavitù e traffico di esseri umani all'interno della propria attività e lungo la catena di fornitura.

Nel corso dell'anno non sono state registrate segnalazioni di potenziali episodi di discriminazione o violazione dei diritti umani.

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.



Nell'esercizio fiscale di riferimento sono state erogate 137.503 ore di formazione, distribuite prevalentemente a impiegati (45,4%) e quadri (45,4%) e per il restante 9% ai dirigenti. Il numero totale di dipendenti coinvolti nelle attività di formazione è stato 5.139.

Il budget annuale messo a disposizione per la formazione è stato di oltre 3,3 milioni di euro⁴⁴ con un investimento di 642 euro per dipendente.

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 public speaking, negoziazione e conflitto, gestione del tempo e creare attività di team building.

CORSI DI FORMAZIONE SU TEMATICHE ESG

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 a 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.

Il corso, che è stato recentemente aggiornato, verrà esteso anche alle società estere e reso obbligatorio per tutti i dipendenti del Gruppo, in linea con gli obiettivi di Piano.

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

- ◇ ai fine di rispondere alle aspettative del regolatore e dei protocolli cui ha aderito (es. NZBA) risorse selezionate della Debt Division e del Risk Management (per un totale di circa 50 dipendenti) hanno partecipato al percorso in aula strutturato in quattro moduli sul tema della **decarbonizzazione**. Il corso, registrato e sottotitolato, è stato messo a disposizione sulla piattaforma e-learning Skillato per tutta la popolazione di tali aree. Questa iniziativa permetterà di accrescere la consapevolezza sui temi climate-related (approfondendo il contesto normativo, di rischio, tecnologico e operativo in cui si colloca l'azione di decarbonizzazione in ciascuno dei settori oggetto di target) e valutare correttamente il rischio connesso, fornire le conoscenze utili a instaurare un dialogo con le controparti oggetto di engagement;
- ◇ esponenti della Debt Division del CIB di Mediobanca hanno seguito un percorso di formazione sulla **Tassonomia Europea**, nel corso del quale è stato sintetizzato il contenuto della normativa ed illustrato come la struttura di finanziamenti e obbligazioni sia prevista evolvere al fine di creare prodotti allineati ai criteri introdotti da tale regolamentazione;

44. Il costo della formazione include anche quella finanziata.



- ◇ 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**.

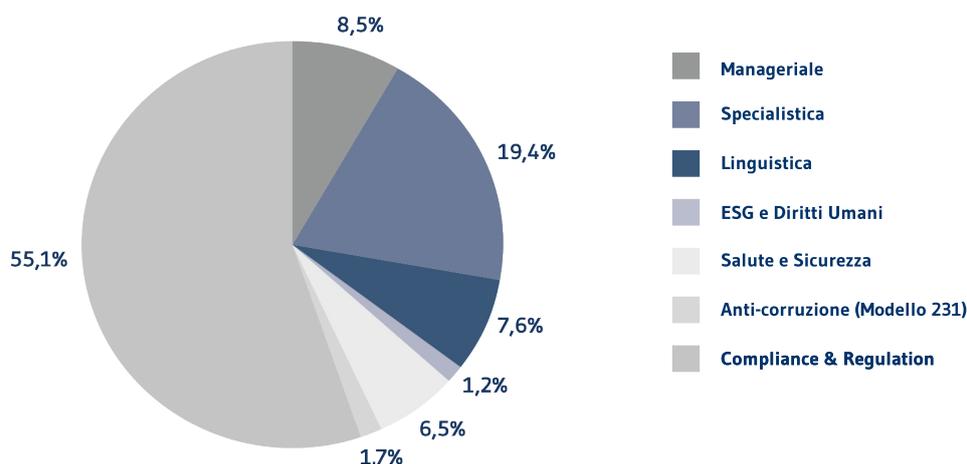
In relazione alla formazione sulle tematiche di **diversity e inclusion** si rimanda al box toDEI nel paragrafo 5.3 *Diversità, inclusione e pari opportunità*.

All'interno della formazione obbligatoria, sono stati erogati corsi su tematiche, quali: Modello 231, anticorruzione, antiriciclaggio, data protection, market abuse, cyber security, business continuity, Mifid II, IVASS, PSD2, codice di condotta, gestione del contante, salute e sicurezza della persona, ESG e DAC6. 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	2022-2023			2021-2022			2020-2021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top management	14,9	10,9	14,1	16,9	22,1	18,1	12,6	14,0	12,9
Dirigenti	24,5	25,2	24,7	28,6	27,8	28,5	29,4	26,3	28,9
Quadri	28,6	23,9	27,1	34,1	32,1	33,4	33,9	32,0	33,3
Impiegati	27,2	25,1	26,0	30,7	29,8	30,2	31,6	31,4	31,5
TOTALE	27,5	24,7	26,3	32,0	30,6	31,4	32,4	31,4	32,0

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA - 2022-2023





Ai 565 Consulenti Finanziari di CheBanca! è stata erogata la formazione prevista dalla normativa per un totale di 20.607 ore, cui si aggiungono 296 ore di formazione facoltativa.

Compass, invece, 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 circa il 95%.

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



Elenco dei Key Function Holders e suddivisione per divisione e genere

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 ⁴⁵	Consumer Finance	M
Head of Premier Banking - AD CBI	Wealth Management	M
Head of Mediobanca Private Banking	Wealth Management	M
AD CMB	Wealth Management	M
AD Mediobanca SGR	Wealth Management	M
Head of Insurance & Principal Investing	Insurance & Principal Investing	M
Group Chief Human Resources Officer	Holding Function	F
Group Chief Financial Officer ⁴⁶	Holding Function	M
Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Holding Function	M
Group Chief Strategy & Investor Relations Officer	Holding Function	F
Group Chief Communication Officer	Holding Function	M
Group Chief Sustainability Officer	Holding Function	F
Group Chief Technology and Operations Officer (COO)	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

45. Il ruolo di AD di Compass e di CBI sono ricoperti dalla stessa risorsa.

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



funzioni di controllo e al Dirigente Preposto. L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, con il supporto di Group HR, identificano risorse interne in grado di garantirne la successione a breve e medio termine, 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. Come già nella fase di inserimento nel Gruppo, la selezione si basa sulla valutazione delle competenze professionali e tecniche, evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale, sulla prestazione e i risultati ottenuti nel tempo, sul possesso e lo sviluppo delle competenze chiave di leadership.

Nell'ambito della predisposizione e aggiornamento dei piani di successione assume particolare rilevanza l'applicazione dei principi di equilibrio di genere che viene perseguito garantendo pari accesso ai ruoli di responsabilità, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

Il Gruppo Mediobanca ha definito un piano di azione che ha come obiettivo, tra l'altro, quello di aumentare il livello di eterogeneità dei propri dipendenti diversificando il bacino di provenienza delle risorse e cercando di valorizzarne le diversità

Per quanto riguarda la capacità di attrarre nuovi giovani talenti, il Gruppo collabora costantemente con i migliori atenei italiani ed esteri, attraverso la partecipazione ad attività di selezione on campus e di employer branding. Anche nel 2023, la Banca ha scelto di partecipare a due Career Day dedicato all'inserimento lavorativo di persone con disabilità e appartenenti a categorie protette.

Nel corso dell'anno sono state portate avanti tutte le attività di employer branding dedicate ai talenti femminili ricorrenti e ne sono state intraprese di nuove, tra cui: la partecipazione all'evento *WomenXImpact* a Bologna, l'organizzazione dell'evento *Luiss meets Mediobanca-female networking event*, la stipula di nuove partnership con *Women in Business and Finance UK*, *LSE Female Association* e *Warwick Female Association*, 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 i cinque 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 sono state intraprese per sensibilizzare il talento femminile a percorrere una carriera professionale nel private banking.

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 termini 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, oltre all'obiettivo relativo all'adozione di comportamenti socialmente responsabili, ne è stato inserito uno nuovo, obbligatorio per tutta la popolazione aziendale, finalizzato a promuovere atteggiamenti individuali e approcci organizzativi basati sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, con particolare attenzione a quelle di genere.

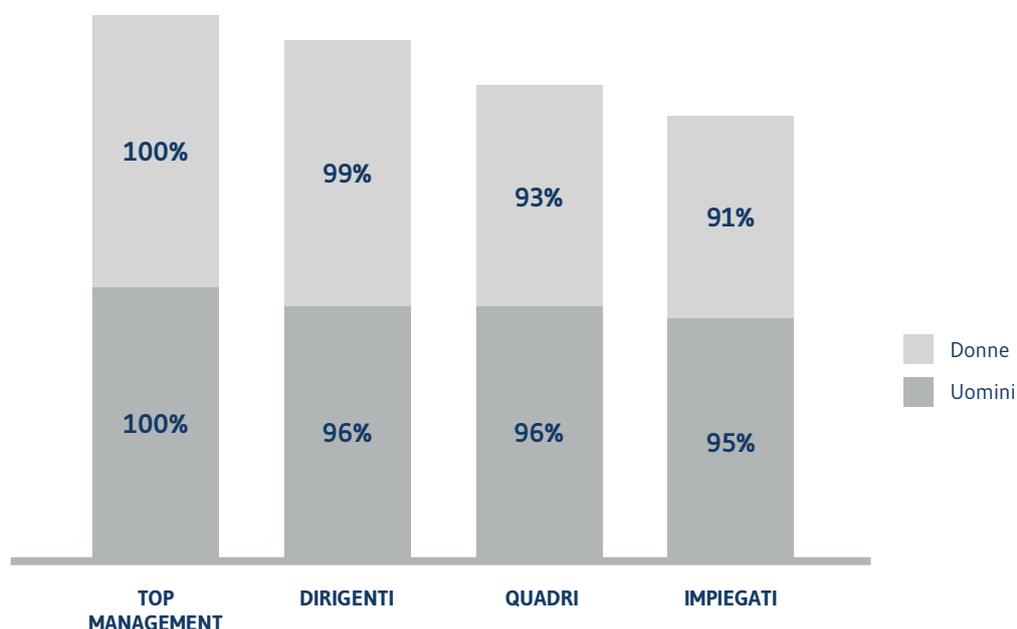
Infine, concorrono alla valorizzazione professionale delle risorse: la qualità delle competenze acquisite e della prestazione del singolo, gli eventuali precedenti lavorativi esterni all'azienda, il percorso interno guidato dai propri responsabili e l'apprendimento sul campo, la padronanza del ruolo, 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.

In aggiunta allo strumento obbligatorio della Performance Evaluation, tutti i dipendenti possono beneficiare del **Continuous Feedback**, che 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 4.911 persone (di cui 59% uomini e 41% donne) corrispondenti a circa il 94% della popolazione aziendale.



DIPENDENTI VALUTATI - 2022-2023



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.

Al fine di garantire che il processo di avanzamento di carriera sia equo, accurato e inclusivo, nei moduli di proposta di promozione, da quest'anno sono state inserite istruzioni per evitare di incorrere involontariamente in pregiudizi e stereotipi che minerebbero la corretta ed equa riuscita del processo. Inoltre, viene richiesto al responsabile del candidato alla promozione di fornire esempi concreti della capacità di quest'ultimo di promuovere i valori di diversità, equità e inclusione all'interno del team di appartenenza.



5.7 Incentivi, benefit e retribuzione del personale

[2-18], [2-19], [2-20], [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 di Gruppo*, 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;
- ◇ una remunerazione complessiva bilanciata fra quota fissa e variabile (pay mix) in funzione del ruolo aziendale, 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 l'applicazione del principio di pari opportunità;
- ◇ una struttura di incentivi di breve e lungo termine basati su indicatori aggiustati per il rischio e allineati al Risk Appetite Framework;
- ◇ la correlazione dei sistemi di incentivazione ai principi definiti dalle Politiche di Gruppo inerente le tematiche di sostenibilità e agli obiettivi ESG del Piano Strategico; 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;
- ◇ limiti alla remunerazione variabile (cap);
- ◇ una verifica costante del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento;
- ◇ performance individuali valutate in modo chiaro e trasparente, su base meritocratica e secondo il principio delle pari opportunità;



- ◇ differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine;
- ◇ centralità dei temi reputazionali;
- ◇ modalità predeterminate e trasparenti del trattamento attribuibile in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- ◇ trasparenza nella rendicontazione.

La governance della *Politica di remunerazione e incentivazione*⁴⁷, articolata su più livelli, prevede che l'Assemblea di Mediobanca (e similmente nelle società controllate) stabilisca il compenso fisso per esercizio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del loro ufficio, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del medesimo Consiglio. Non sono previsti incentivi legati all'andamento della società, né alcun trattamento di fine mandato. Il Consiglio di Amministrazione, che elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica, ha la responsabilità della sua corretta adozione.

Inoltre, sono previsti in capo al Comitato Remunerazioni compiti di proposta e consultivi in materia di remunerazione.

La funzione Group Investor Relations di Mediobanca ha in atto da anni un consolidato processo di engagement con gli investitori istituzionali e con i proxy advisor per condividere e scambiare in modo costruttivo opinioni, anche sulla *Politica di remunerazione e incentivazione*. Le evidenze di tale engagement, unitamente all'analisi del voto assembleare sono oggetto di specifica analisi periodica da parte del Comitato Remunerazioni.

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

Il Piano di Long Term Incentive (LTI) collegato al Piano Strategico 2019-2023, del quale erano destinatari Amministratore Delegato e Direttore Generale di Mediobanca e l'Amministratore Delegato di Compass e CheBanca!, prevedeva chiari e predefiniti obiettivi Environmental, Social and Governance finalizzati ai Sustainable Development Goals. Tutti gli obiettivi, pubblici, misurabili e quantificati, pesavano 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.

Il Piano LTI 2019 – 2023 è stato consuntivato a luglio 2023 e gli obiettivi ESG sono stati considerati raggiunti.

Con l'obiettivo di consolidare l'approccio responsabile di Gruppo, la strategia ESG è stata nuovamente integrata nel **Piano Industriale 2023-2026 One Brand-One Culture** e nella remunerazione di lungo termine del top management. Gli impegni assunti dal Gruppo sono stati declinati in target qualitativi e quantitativi, ripresi nel nuovo Long Term Incentive Plan 23-26 che prevede un peso per il 50% del variabile totale per il CEO e il General Manager, nonché l'allargamento di questo strumento ad altre figure strategiche del Gruppo.

47. La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riporta tutti i dettagli in materia ed è consultabile sul sito www.mediobanca.com sezione Corporate Governance/ Relazioni e documenti.



Allo scopo di allineare la remunerazione delle risorse di vertice del Gruppo alla misurazione della performance di lungo periodo, il 20% degli obiettivi del Piano LTI sono di natura ESG e focalizzati sugli indicatori correlati a Climate Change (riduzione percentuale dell'intensità carbonica del portafoglio - decarbonizzazione del portafoglio) e Diversity & Inclusion (incremento percentuale donne in posizioni dirigenziali nel Gruppo). Il Piano sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 28 ottobre 2023.

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 degli obiettivi ESG del Piano Strategico nei principali segmenti di attività del Gruppo, con obiettivi finanziari collegati, ad esempio, alla crescita dei volumi (nuove erogazioni) ESG (CIB, Compass e CheBanca!) e a una più profonda penetrazione dei fondi e ETF art. 8 e art. 9 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 2023 sono stati assegnati: un obiettivo specifico sulle tematiche di Diversity, Equity, Inclusion & Engagement (progetto toDEI) 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 2024 è stato confermato il focus sulle tematiche di *People & Engagement* ("Our People") sia per AD sia per DG e sulle iniziative sociali del Gruppo ("Our Community") per il solo AD, con metodi di valutazione anche quantitativi.

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 e incentivazione 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.

La volontà di investire nelle persone e stimolarne il senso di appartenenza si è concretizzata nel **lancio del primo piano di azionariato diffuso** e coinvestimento 23-26, il cui meccanismo di funzionamento e incentivazione prevede la presenza di KPI ESG correlati a Climate Change e Diversity & Inclusion, similmente a quelli inclusi nel Piano Long Term Incentive 2023-2026.

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: 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

- ◇ 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 ad ottenere risultati migliori.

propri dipendenti, anche in quiescenza. I benefit sono destinati all'intera popolazione del Gruppo (a tempo indeterminato e determinato, full time e part time) 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.



- ◇ **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 fiscale⁴⁸ 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.
- ◇ **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.

5.8 Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti

[GRI 2-29]

Nel corso dell'anno fiscale 2021-2022 il Gruppo, con il supporto di una primaria società di ricerche di mercato, ha realizzato la sua terza indagine⁴⁹ rivolta ai dipendenti, con l'obiettivo principale di indagarne la soddisfazione.

Le modalità di coinvolgimento adottate, in linea con delle precedenti edizioni, hanno presentato 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.

Il tasso di adesione che si è attestato al 76% (vs 77% del 2019) ha visto 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, è passato dall'83% del 2019 all'85% del 2021, posizionandosi tra i livelli più elevati del mercato.

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

Il 70% dei dipendenti ha dichiarato di lavorare in un ambiente collaborativo che incentiva il benessere e il coinvolgimento; i maggiori sostenitori appartengono all'area investment banking.

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

48. 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.

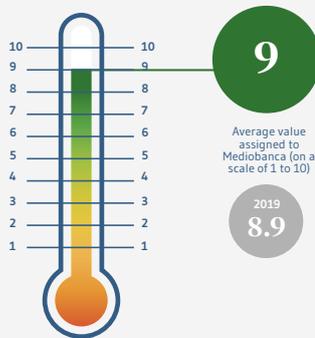
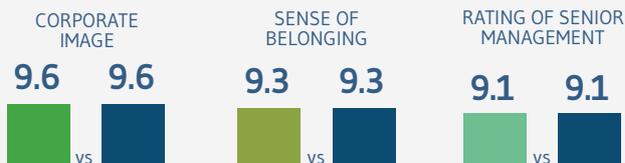
49. Le due precedenti indagini si sono svolte nel 2017 e 2019.



MOVE BEYOND³

9 | AVERAGE VALUE ASSIGNED TO MEDIOBANCA (on a scale of 1 to 10).

The values assigned to the main indices remain positive



85.5%

OF MEDIOBANCA WORKFORCE HAVE A POSITIVE OPINION (84.5% in 2019)



METHODOLOGY



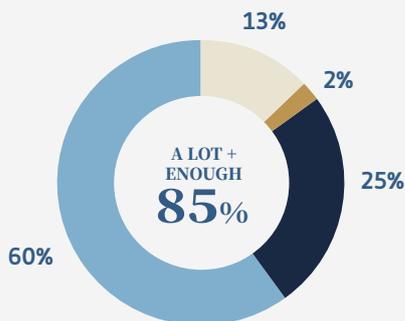
SURVEY

AROUND 76% SURVEY RESPONSE RATE

JOB SATISFACTION

MEDIOBANCA EMPLOYEES (859 cases)

- A lot
- Enough
- Little
- Not at all





La prossima indagine di clima è programmata per l'esercizio 2023-2024.

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

Nel corso della nuova sfida, tenutasi da marzo a maggio 2023, 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 e Monaco.

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.

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 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 Team Safety di Gruppo interno all'organizzazione e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Il sistema di gestione della salute e sicurezza copre la totalità dei dipendenti e dei lavoratori non dipendenti (100%)⁵⁰ rientranti nell'ambito di applicazione della normativa italiana ai sensi del D. Lgs.81/2008, Art. 2 comma 1. Tale sistema di gestione, oltre a essere periodicamente sottoposto ad audit interno, è stato sottoposto all'attività di verifica di seconda parte del RSPP sia sulle Sedi (annualmente) che sul territorio con diversa periodicità.

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.

50. Non sono ad oggi coperti i consulenti finanziari e le categorie non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa italiana vigente in materia e le seguenti legal entities: MB International, CMB Monaco, CMB Real EstateDevelopment SAM, MB Securities USA, Compass Rent, Carin Capital Group, Mediobanca Management Company, RAM Ginevra, RAM Lussemburgo, Mediobanca Messier & Associates SCA, Mediobanca Messier & Associates LLC US.



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.

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 copre la totalità dei dipendenti in perimetro normativo.

L'attività del RSPP prevede, inter alia, l'inchiesta tecnica in caso di infortunio significativo sul lavoro, 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 anche attività di supporto operativo, in caso di intervento o ispezioni degli organi di vigilanza.

Durante l'esercizio è stato nominato formalmente un Addetto Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP) a supporto del RSPP, le cui attività sono riprese a pieno regime sia sulle Sedi che sul territorio delle Società in perimetro, con svariati audit presso uffici e filiali in Italia al fine di verificare il rispetto della normativa D.lgs. 81/2008. Nel corso dell'anno fiscale sono stati eseguiti 94 audit (26 sulle sedi e 68 sulle filiali).

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 particolare, per Mediobanca S.p.A., è stata emanata la Procedura Operativa Gestione delle misure in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro ai sensi del d.lgs n. 81/08 - GTO 003/22 che descrive le attività poste in essere per la gestione della Safety e Physical Security Aziendale.

Prosegue l'attività di aggiornamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) laddove se ne ravveda la necessità e in occasione di nuove aperture e/o nuove Società.

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.

Si è conclusa la campagna di monitoraggio del rischio radon⁵¹ per tutti gli ambienti di lavoro sotterranei e semi-sotterranei e sono in atto misure di mitigazione del rischio ove presente. È inoltre attivo un piano di monitoraggio specifico per il rischio legionella presso le sedi di proprietà di Mediobanca (Milano e Roma) al fine di mantenere un corretto controllo degli impianti idrici.

Prosegue il processo di monitoraggio degli indicatori sentinella (assenteismo, malattie, infortuni, richiesta di consulenze mediche su richiesta in azienda) necessari a valutare lo stress lavoro correlato. Il monitoraggio degli indicatori, che è previsto semestralmente, ha evidenziato valori riferibili a un rischio basso per i lavoratori. Da gennaio 2023, inoltre, in collaborazione con HR di Gruppo, è stata implementato un processo di gestione dei rientri dei lavoratori dopo lunga assenza (> 60 gg) che ne regola la riammissione al lavoro esclusivamente a seguito di visita da parte del medico competente.

51. Il rischio radon riguarda l'effetto biologico che può indurre a mutazioni genetiche, causando possibili tumori e leucemie. La presenza di radon è possibile anche in alcune rocce impiegate come materiali in edilizia, come il tufo, la pozzolana e il peperino.



Nel corso dell’esercizio è proseguito il monitoraggio dell’andamento epidemiologico con particolare attenzione ai casi positivi e al relativo contact tracing, che, secondo le previsioni normative è in via di conclusione.

Infine, come previsto dal Decreto Lgs. 81/08, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nominati nelle diverse società del Gruppo e recentemente rinnovati, partecipano ad attività specifiche quali: 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. È possibile considerare rappresentato in fase di definizione degli accordi formali il 100% dei dipendenti delle società italiane del Gruppo.

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti</p>	<p>Mancato rispetto delle normative di Salute e Sicurezza sul lavoro e della tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti, con possibili impatti negativi per le persone (es. infortuni, invalidità, malattie professionali, patologie da stress da lavoro correlato, malessere, rapine nell’area retail etc.) nonché sanzioni a carico del Gruppo e danneggiamento della reputazione dello stesso</p>	<p>Comitato Sicurezza – Servizio Prevenzione e Protezione composto da un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Medici Competenti esterni, Team Safety di Gruppo Manger interno, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza</p> <hr/> <p>Protocollo per la gestione pandemica Covid 19</p> <hr/> <p>Manuale sulla salute e sicurezza sul lavoro</p> <hr/> <p>Formalizzazione di un sistema di deleghe, in materia di salute e sicurezza su tutte le Società del Gruppo</p> <hr/> <p>Corso di smart working, in modalità e-learning, obbligatorio per la popolazione aziendale che ha aderito a tale modalità di lavoro</p> <hr/> <p>Agevolazione dello smart working e turnazione dei lavoratori per aiutare i dipendenti fragili/genitori</p> <hr/> <p>Attività di formazione rivolte alla mitigazione dei rischi di physical security (es. rapine) per il settore retail</p> <hr/> <p>Verifiche periodiche delle diverse sedi e attività di audit di III livello</p> <hr/> <p>Aggiornamento periodico dei Risk Assessment e dei DVR</p> <hr/> <p>Comunicazione ad hoc all’Organismo di Vigilanza al verificarsi di infortuni sul lavoro ed eventi degni di nota ai sensi del D.Lgs. 81/2008</p>



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 e della tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti, con possibili impatti negativi per le persone (es. infortuni, invalidità, malattie professionali, patologie da stress da lavoro correlato, malessere, rapine nell'area retail etc.) nonché sanzioni a carico del Gruppo e danneggiamento della reputazione dello stesso	<p>Attività di coordinamento con la direzione Group HR & Organization</p> <hr/> <p>Presenza di sistemi di mitigazione del rischio di origine criminosa come gli impianti di sicurezza (es: videosorveglianza, antintrusione, antirapina ecc.) nonché l'impiego di casse automatiche/temporizzate per una gestione del contante in sicurezza c/o la rete territoriale ove necessario per lo svolgimento dell'operatività</p> <hr/> <p>Iniziative a beneficio della salute personale nei luoghi di lavoro (cambio filtri climatizzatore per sanificazione dell'aria, erogatori dell'acqua ecc.)</p> <hr/> <p>Monitoraggio periodico del rischio legionella sugli edifici di proprietà</p>

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 7 infortuni sul lavoro⁵², su un totale di 8.142.072⁵³ 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 per la quasi totalità in Italia⁵⁴.

Il numero degli infortuni sul lavoro è rimasto pressoché in linea rispetto al precedente esercizio (6 infortuni nel 2021-2022).

Indici di sicurezza

TASSI ⁵⁵	2022-2023			2021-2022			2020-2021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Indice di gravità⁵⁶	0,02	0,06	0,03	0,00	0,01	0,00	0,00	0,02	0,01
Accident frequency rate⁵⁷	0,42	1,48	0,86	0,66	0,98	0,79	0,00	1,82	0,76

52. 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.

53. La stima delle ore lavorate è stata fatta moltiplicando 7,5 ore giornaliere per il numero dei giorni lavorativi (22 per i dipendenti in forza tutto l'anno e quota parte per i neoassunti).

54. 6 incidenti sono avvenuti in Italia e 1 nel Principato di Monaco.

55. 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).

56. 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.

57. 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.



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 2,59%⁵⁸, in leggera diminuzione rispetto al precedente esercizio, di cui l'1,99% riguarda gli uomini e il 3,40% le donne.

Non sono stati registrati infortuni per i lavoratori non dipendenti⁵⁹.

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.

A dicembre 2022 è stato lanciato un nuovo percorso formativo sul tema salute e sicurezza dedicato ai lavoratori che hanno aderito allo Smart-Working.

Inoltre, è in fase di lancio il nuovo percorso formativo sul rischio di origine criminosa, in sostituzione del corso sul rischio rapina, per il personale delle filiali in cui è stata valutato il rischio relativo alla gestione del contante.

In particolare, nel corso dell'anno fiscale si sono tenuti i seguenti corsi:

- ◇ per tutti i lavoratori: formazione generale e specifica, aggiornamento, corso sicurezza COVID19, smart-working, rischio rapina per personale di filiale;
- ◇ per i lavoratori con incarico di preposto: formazione base e aggiornamento;
- ◇ per i lavoratori identificati quali addetti antincendio: formazione base e aggiornamento;
- ◇ per i lavoratori identificati quali addetti primo soccorso: formazione base e aggiornamento;
- ◇ per i lavoratori designati quali rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: corso base e aggiornamento.

Infine, si segnala che in fase di assegnazione degli appalti, Group Procurement svolge una pre-qualifica dei fornitori cui segue una fase di verifica approfondita da parte di Group Safety sulla documentazione inerente il D.Lgs 81/2008 con successiva redazione della documentazione prevista dalla norma in condivisione con l'appaltatore. In particolare, anche tramite il RSPP vengono svolte le seguenti attività:

- ◇ supporto ai fini della stesura del Documento Unico Valutazione dei Rischi da interferenze (DUVRI) per la gestione dei lavori di appalto/subappalto, forniture e servizi;
- ◇ supporto ai fini della raccolta e predisposizione della documentazione di informazione sui rischi presenti all'interno dei luoghi di lavoro laddove per tipologia di appalto non rientri nell'obbligo di redazione del DUVRI.

58. 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.

59. Non tiene conto dei lavoratori autonomi, per i quali non è possibile monitorare il dato.



Come riconoscimento del lavoro svolto dal Gruppo e della passione profusa per la cura dei propri dipendenti, anche nel 2023 il Gruppo Mediobanca ha ottenuto il **Bollino Rosa dalla Fondazione Onda** ed è stata premiata come **Health Friendly Company**.

SALUTE E SICUREZZA ED EMERGENZA COVID-19

In merito alla gestione dell'emergenza Covid-19 sono rimaste attive le seguenti precauzioni:

- ◇ gestione lavoratori fragili affetti da patologie croniche e/o condizioni di immunodepressione congenita o acquisita che possono configurare una condizione di maggior sensibilità al contagio;
- ◇ contact tracing per il monitoraggio dell'impatto a livello aziendale in termini di casi positivi e isolamento;
- ◇ sanificazioni straordinarie dei locali in occasione di casi positivi accertati;
- ◇ messa a disposizione di gel igienizzante/sistemi di sanificazioni aria.

Inoltre, la consegna di mascherine FFP2 è rimasta attiva fino all'esaurimento delle scorte, coincidente con la **fine dell'emergenza sanitaria a maggio 2023** dichiarata ufficialmente il 5 maggio 2023 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Mercato



MEDIOBANCA



6. Mercato

6.1 Clienti

6.1.1 Politiche e rischi rilevanti

[GRI 3-3]

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.

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 alle normative vigenti, possano comunque causare un danno, effettivo o potenziale, al cliente. Anche per questo il Gruppo Mediobanca ha adottato volontariamente una politica di business conduct che declina nell'operatività della Banca i principi definiti a livello internazionale.

Inoltre, la versione aggiornata del Codice di Condotta, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2022, recepisce alcune novità quali: un rafforzamento del concetto di trasparenza verso i clienti, un focus sulla sicurezza delle informazioni e un nuovo capitolo sul contrasto all'evasione fiscale.



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Finanza sostenibile</p>	<p>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.) a causa di un'offerta ESG non competitiva ed inclusiva rispetto ai peers</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare di Gruppo</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente ai principali Comitati Investimenti della divisione Wealth Management</p> <hr/> <p>Cataloghi dei prodotti ESG/Sostenibili (Mediobanca S.p.A. e Mediobanca SGR) pubblicati sui siti web del Gruppo</p> <hr/> <p><i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Polus Capital Management, CMB e CMG e RAM</p> <hr/> <p>ESG Programme di Gruppo</p> <hr/> <p>Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e ai membri del CdA</p> <hr/> <p>Prodotti e iniziative per rispondere alle esigenze della collettività (es. inclusione finanziaria)</p> <hr/> <p>Adesione ai PRB – Principi per l'Attività Bancaria Responsabile (Mediobanca) e ai PRI - Principi per l'Investimento Responsabile (Mediobanca SGR, Polus Capital Management, RAM e CMB), CDP - Carbon Disclosure Project (Mediobanca SGR) e ai Principi Italiani di Stewardship di Assogestioni (Mediobanca SGR)</p>
<p>Etica e integrità del business</p>	<p>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</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Partecipazione di Group Sustainability come invitato ai principali Comitati Investimenti della divisione Wealth Management</p> <hr/> <p>Comitato Rischi e comitati manageriali a presidio dei fattori climate nel Credit Risk e Market Risk</p> <hr/> <p>RAF (Risk Appetite Framework) di Gruppo</p> <hr/> <p>Politica ESG di Gruppo e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Polus Capital Management, CMB e CMG e RAM</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Etica e integrità del business</p>	<p>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</p>	<p>Definizione di obiettivi di Net Zero (Piano Industriale e sottoscrizione della <i>Net Zero Banking Alliance</i>)</p> <p>Miglioramento continuo ed estensione alle altre legal entities del Gruppo della progettualità legata al presidio metodologico per la quantificazione degli impatti in ambito Environmental</p> <p>Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e ai membri del CdA</p> <p>Analisi di elementi di governance e sociali nel tradizionale processo di analisi di credito e di <i>Know your Client</i></p> <p>Accesso a database di infoprovider di settore esterni</p> <p>Progettualità volta a migliorare il sistema di tracciabilità e ownership dei dati ESG</p> <p>Esecuzione del Materiality assessment (Guide on climate-related and environmental risks)</p>
<p>Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio</p> <p>Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity</p> <p>Inclusione ed educazione finanziaria</p>	<p>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</p>	<p>Funzioni di Marketing per ciascuna business line</p> <p>Analisi di customer satisfaction per le principali società controllate (anche tramite utilizzo di <i>Net Promoter Score</i>)</p> <p>Previsione di specifici prodotti e iniziative per rispondere alle diverse esigenze della collettività</p> <p>Potenziamento dei canali di servizio alla clientela (i.e. richiesta finanziamenti da remoto on-line e on-phone)</p> <p>Esistenza di uno strutturato processo per la modifica di prodotti esistenti e per l'introduzione di nuovi prodotti nel portafoglio di offerta</p> <p>Cataloghi dei prodotti ESG/Sostenibili (Mediobanca S.p.A. e Mediobanca SGR) pubblicati sui siti web del Gruppo</p>
<p>Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity</p>	<p>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</p>	<p>Unità IT Risk and Cyber Security di Gruppo</p> <p>Insieme di Politiche di Gruppo declinate in procedure di sicurezza e gestione delle informazioni dalle Società del Gruppo</p> <p><i>Direttiva di Gruppo sulla violazione dei dati personali – Data Breach</i></p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity</p>	<p>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</p>	<p>Presidio e aggiornamento del Modello di Enterprise Fraud Mangement</p> <hr/> <p>Evoluzione del framework delle minacce e dei controlli</p> <hr/> <p>Produzione periodica della dashboard di sicurezza per il monitoraggio e il reporting delle tematiche di cyber security</p> <hr/> <p>Rafforzamento del monitoraggio sui controlli di sicurezza per l'identificazione di nuove tipologie di attacco derivanti dall'impiego dello smart working</p> <hr/> <p>Assessment annuale sul rischio informatico e sui rischi operativi inerenti servizi di pagamento</p> <hr/> <p>Analisi dei rischi su applicativi che contengono dati personali svolte con cadenza annuale da parte dell'Unità Group Data Protection</p> <hr/> <p>Controlli sulle misure di sicurezza, a campione, da parte dell'Unità Group Data Protection</p> <hr/> <p>Analisi dei rischi degli applicativi a supporto dei trattamenti di dati personali</p> <hr/> <p>SOC - Gestione eventuali incidenti di sicurezza attraverso il processo di Incident Management</p> <hr/> <p>Sistemi di accesso sicuro e autenticazione alla rete aziendale per i collegamenti in smart working</p> <hr/> <p>Presidi tecnologici e informatici (es. antivirus, malware, firewall, etc.) costantemente rafforzati e aggiornati</p> <hr/> <p>Formazione in aula erogata verso dipendenti e CdA e nei confronti di funzioni critiche</p>
<p>Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity</p>	<p>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)</p>	<p>Data Protection Officer nominato da ciascuna società di diritto italiano del Gruppo</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>Unità IT Risk and Cyber Security di Gruppo</p> <hr/> <p>Presenza di referenti privacy per le società del Gruppo che non presentano la funzione Compliance locale</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity</p>	<p>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)</p>	<p>Politiche, direttive, manuali e procedure operative interne in materia di protezione dei dati personali</p> <hr/> <p>Sessioni formative su sicurezza, amministratori di sistema, principi in materia di GDPR</p> <hr/> <p>Sessioni formative generali sul GDPR e specifiche in materia di data breach e sui principi di privacy by design e privacy by default</p> <hr/> <p>Flussi informativi tramite relazioni periodiche verso la governance a costante monitoraggio del rischio privacy</p> <hr/> <p>Presenza di un applicativo per la gestione del Registro dei trattamenti per presidiare i rischi in materia di privacy, come previsto dalla normativa, e mappare i trattamenti dati personali effettuati dalla Banca e dalla Società del Gruppo</p>
<p>Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity</p>	<p>Inadeguate e/o insufficienti iniziative di formazione e sensibilizzazione del personale del Gruppo con riferimento a strumenti, tecnologie e soluzioni digitali e innovative, con possibili impatti negativi in termini di quote di mercato e competitività (es. inadeguata capacità nel mantenere degli standard di qualità elevati per i servizi offerti)</p>	<p>Unità Organizzativa dedicata alla gestione e sviluppo del personale all'interno della Direzione Group HR</p> <hr/> <p>Politiche dedicate alle attività di formazione e sviluppo del personale</p> <hr/> <p>Iniziative di formazione specifiche per ottenere un'efficace implementazione di innovazioni di processo e finalizzate ad approfondire la conoscenza del personale in materia di sicurezza informatica</p> <hr/> <p>Gap analysis finalizzata a mappare le aree di miglioramento in termini di competenze da colmare con iniziative di formazione</p> <hr/> <p>Predisposizione e monitoraggio di piani di sviluppo e formazione del personale</p> <hr/> <p>Monitoraggio della soddisfazione del personale in merito alle attività formative attraverso specifiche Employee engagement survey</p> <hr/> <p>Presenza di un sistema di tracciabilità delle competenze e delle performance</p> <hr/> <p>Implementazione di una piattaforma IT, per la gestione e il monitoraggio delle iniziative formative a livello di Gruppo</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEdIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Etica e integrità nel business</p> <p>Digitalizzazione, innovazione e cybersecurity</p>	<p>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)</p>	<p>Presidio a livello di Gruppo con funzioni specifiche di primo e secondo livello in ambito di IT Risk, Cyber Security e Business Continuity</p> <hr/> <p>Politiche, Direttive e procedure per la gestione del rischio informatico e della sicurezza</p> <hr/> <p>Comitato Non Financial Risk</p> <hr/> <p>Estensione degli scenari di rischio al fine di includere anche le nuove minacce emergenti</p> <hr/> <p>Monitoraggio, tramite KRI relativi alle tematiche di rischio informatico e cyber security</p> <hr/> <p>Attività formative sulla Risk Awareness</p> <hr/> <p>Sessione di induction per il Board di Mediobanca sui principali temi della Sicurezza e Rischi IT</p> <hr/> <p>Attività di internal audit</p> <hr/> <p>Monitoraggio del rischio informatico delle terze parti</p> <hr/> <p>Reportistica periodica sullo stato del rischio informatico e sugli incidenti di sicurezza</p>
<p>Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio</p> <p>Etica e integrità nel business</p>	<p>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 (es. perdita di fiducia da parte degli stakeholder)</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare di Gruppo</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente ai Comitati Investimenti della divisione Wealth Management</p> <hr/> <p>Presenza di specifici Comitati dedicati al presidio di rischi operativi di non conformità e reputazionali</p> <hr/> <p>Processo di approvazione nuovi prodotti e nuove operatività</p> <hr/> <p>Unità organizzative per la gestione dei reclami</p> <hr/> <p><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</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio</p> <p>Etica e integrità nel business</p>	<p>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 (es. perdita di fiducia da parte degli stakeholder)</p>	<p>ESG Programme di Gruppo: definizione e implementazione ESG risk framework</p> <hr/> <p>Attività di formazione in ambito ESG per dipendenti e clienti</p> <hr/> <p>Attività di monitoraggio periodico sulle tematiche di rischio operativo, di non conformità e reputazionale</p> <hr/> <p>Svolgimento di Audit interni in ambito ESG</p> <hr/> <p>Modelli standard per la risposta alle richieste della clientela e per la comunicazione esterna</p> <hr/> <p>Introduzione di un framework ESG al fine di definire i criteri e le caratteristiche che prodotti e investimenti sostenibili devono rispettare per essere inquadrati come tali</p>
<p>Finanza sostenibile</p>	<p>Distribuzione/sottoscrizione di prodotti e servizi (finanziamenti, investimenti, prodotti e operazioni) disallineati rispetto alle direttrici di sostenibilità seguite dal Gruppo</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi di Gruppo</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità di Gruppo, funzione di Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente ai principali Comitati Investimenti della divisione Wealth Management</p> <hr/> <p>Presenza di strutture organizzative a presidio</p> <hr/> <p>Comitati Direzionali: CLU - Comitato Lending & Underwriting e CNO – Comitato Nuove Operatività</p> <hr/> <p>ESG Programme di Gruppo</p> <hr/> <p><i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Polus Capital Management, CMB e CMG e RAM</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>Valutazione Single Name sulla base di questionari qualitativi che determinano un rating ESG interno a livello di controparte</p> <hr/> <p>Processo di approvazione nuovi prodotti e nuove operatività</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Finanza sostenibile</p>	<p>Distribuzione/sottoscrizione di prodotti e servizi (finanziamenti, investimenti, prodotti e operazioni) disallineati rispetto alle direttrici di sostenibilità seguite dal Gruppo</p>	<p>Attività di formazione in ambito ESG per i dipendenti</p> <hr/> <p>Cataloghi dei prodotti ESG/Sostenibili (Mediobanca S.p.A. e Mediobanca SGR) pubblicati sui siti web del Gruppo</p> <hr/> <p>Svolgimento di analisi su prodotti volti a verificarne la conformità/corrispondenza alla normativa (cfr. artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 «SFDR»)</p>
<p>Etica e integrità del business</p>	<p>Mancanza di un framework di governance strutturato in ambito reputational risk</p>	<p>Comitato Crisi di Gruppo</p> <hr/> <p>Normative interne in materia di valutazione dei rischi – anche reputazionali – derivanti dall’offerta di nuovi prodotti</p> <hr/> <p>Direttiva di Gruppo in materia di rapporti con i media, speaking policy, brand communication e canali social</p> <hr/> <p>Monitoraggio da parte di Group Communication della reputazione del brand di Mediobanca e delle principali società del Gruppo</p> <hr/> <p>Iniziative di awareness rivolte ai dipendenti sul comportamento da tenere online con particolare riferimento all’utilizzo dei social media</p> <hr/> <p>Definizione di uno specifico framework a livello di Gruppo in ambito Reputational Risk</p>
<p>Sostegno alla transizione ecologica</p>	<p>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)</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi di Gruppo</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Presenza di una struttura che definisce e aggiorna le metodologie ed effettua la valutazione del rischio ESG nel portafoglio crediti</p> <hr/> <p>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)</p> <hr/> <p>ESG Programme di Gruppo</p> <hr/> <p>Politica di Gruppo ESG</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Sostegno alla transizione ecologica</p>	<p>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)</p>	<p>Credit Guidance e Politica di RAF (Risk Appetite Framework) di Gruppo (es. Trigger specifici su immobili residenziali)</p> <hr/> <p>Metodologie di stress test, afferenti ai rischi di credito, di mercato e operativi</p> <hr/> <p>Definizione di una ESG Heatmap settoriale per il monitoraggio del portafoglio lending, sulla base di pillar ESG</p> <hr/> <p>Strategia di diversificazione geografica della clientela e dei prodotti</p> <hr/> <p>Valutazione Single Name sulla base di questionari qualitativi che determinano un rating ESG interno a livello di controparte</p> <hr/> <p>Monitoraggio di eventuali criticità riguardanti i rischi ambientali e aggiornamento della valutazione iniziale per gli immobili a garanzia</p> <hr/> <p>Esercizio del Portfolio Alignment per monitoraggio degli obiettivi strategici di riduzione delle emissioni</p>
<p>Finanza sostenibile</p> <p>Etica e integrità del business</p>	<p>Finanziamenti, investimenti e gestione di operazioni riguardanti 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</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità di Gruppo, funzione di Group Sustainability, gruppi di lavoro ESG e funzione AML</p> <hr/> <p>Partecipazione di Group Sustainability come invitato permanente ai Comitati Investimenti della divisione Wealth Management</p> <hr/> <p>Presenza di specifici Comitati Investimenti/ ESG</p> <hr/> <p><i>Politica ESG di Gruppo</i> e politiche specifiche in ambito ESG di Mediobanca SGR, Polus Capital Management, CMB e CMG e RAM</p> <hr/> <p>ESG Programme di Gruppo</p> <hr/> <p>Politica e procedure per il contrasto della corruzione, terrorismo e antiriciclaggio</p> <hr/> <p>Attivazione di specifiche procedure in conformità alla Legge n. 185 del 9/7/90, per operazioni con controparti appartenenti al settore degli armamenti</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Finanza sostenibile</p> <p>Etica e integrità del business</p>	<p>Finanziamenti, investimenti e gestione di operazioni riguardanti 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</p>	<p>Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e ai membri del CdA</p> <hr/> <p>Analisi monografiche su tutti i clienti, sulle richieste di finanziamento e per ogni investimento</p> <hr/> <p>Monitoraggio ex post sulla base dei rating ESG e del merito creditizio degli emittenti</p> <hr/> <p>Verifica ex post del rispetto dei parametri predefiniti nell'ambito del processo investimento</p> <hr/> <p>Costanti attività di monitoraggio sul rischio reputazionale della controparte</p> <hr/> <p>Analisi di elementi di governance e sociali nel tradizionale processo di analisi di credito e di <i>know your client</i></p> <hr/> <p>Reportistica periodica al Comitato Rischi e al Comitato Gestione Rischi di Gruppo, contenente le risultanze emerse dalla valutazione dei single name</p> <hr/> <p>Svolgimento di Audit in ambito ESG</p> <hr/> <p>Adesione ai PRB – Principi per l'Attività Bancaria Responsabile (Mediobanca) e ai PRI - Principi per l'Investimento Responsabile (Mediobanca SGR, Polus Capital Management, RAM e CMB), CDP - Carbon Disclosure Project (Mediobanca SGR) e ai Principi Italiani di Stewardship di Assogestioni (Mediobanca SGR)</p>
<p>Sostegno alla transizione ecologica</p>	<p>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)</p>	<p>Comitato CSR endoconsiliare e Comitato Rischi di Gruppo</p> <hr/> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG</p> <hr/> <p>Presenza di una struttura che definisce e aggiorna le metodologie ed effettua la valutazione del rischio ESG nel portafoglio crediti</p> <hr/> <p>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)</p> <hr/> <p><i>Politica ESG di Gruppo</i> che definisce le linee guida per l'integrazione dei criteri ESG</p>



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Sostegno alla transizione ecologica</p>	<p>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)</p>	<p>Politica di RAF (Risk Appetite Framework) di Gruppo</p> <hr/> <p>Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e al CdA</p> <hr/> <p>Metodologie di stress test, afferenti ai rischi di credito, di mercato e operativi</p> <hr/> <p>ESG Heatmap settoriale per il monitoraggio del portafoglio lending e investimenti, sulla base di pillar ESG</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>Valutazione Single Name sulla base di questionari qualitativi che determinano un rating ESG interno a livello di controparte</p> <hr/> <p>Attività di formazione in ambito ESG ai dipendenti e al CdA</p> <hr/> <p>Esercizio del Portfolio Alignment per il monitoraggio degli obiettivi strategici di riduzione delle emissioni</p>



6.1.2 Clienti del Gruppo

[GRI 2-6]

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 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, con diverse forme di prestito personale e finalizzato, carta di credito e cessione del quinto dello stipendio o della pensione, prodotto di Buy Now Pay Later (BNPL) PagoLight e soluzioni di noleggio a lungo termine, tramite la società dedicata CompassRent. Compass, che è attiva nel credito al consumo, attualmente opera attraverso 312 punti vendita distribuiti su tutto il territorio nazionale e 63 agenti Compass Link, che raggiungono i clienti più lontani sia di persona che attraverso i servizi digitali.

◆ 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, oltre all'erogazione di mutui. Grazie a un'offerta completa di prodotti finanziari e assicurativi 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. Il nuovo Piano "One Brand – One Culture" prevede un progressivo riposizionamento dell'attività di CheBanca! verso la fascia di clientela Premier in termini di prodotti e offerta consulenziale; tale processo prevede anche la ridenominazione di CheBanca! In Mediobanca Premier a partire da Gennaio 2024.



6.1.3 Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio

[GRI 2-29]

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.

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)⁶⁰ e il Net promoter score (NPS)⁶¹, con particolare focalizzazione sul mondo degli investimenti.

Mediobanca Private Banking, invece, non utilizza survey data l'importanza che la riservatezza riveste nelle relazioni con la propria clientela. 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.

◆ 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. Il comparto dei prestiti personali risulta essere quello che raccoglie la maggior soddisfazione dei clienti intervistati.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, il Customer Satisfaction Index è stato di 88,9 (su 100), mentre il Net Promoter Score è stato di 65 (su 100), in sostanziale allineamento rispetto alla rilevazione effettuata l'anno precedente.

Compass esegue, inoltre, un'indagine telefonica di customer satisfaction rispetto al servizio di chiamata in entrata (inbound). Le risposte spontanee rilasciate da circa 93mila clienti tra giugno 2022 e maggio 2023 evidenziano un livello di soddisfazione dell'81%, in lieve calo rispetto al precedente periodo di rendicontazione. Inoltre, nel periodo aprile-maggio 2023 è stata effettuata un'indagine telefonica per rilevare il grado di soddisfazione dei nuovi clienti finali sottoscrittori del prestito personale in filiale: su oltre 1.000 individui contattati l'81% si è dichiarato pienamente soddisfatto dell'esperienza e il 99% ha espresso un giudizio molto favorevole sulla filiale e sulla la cortesia del personale.

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.

60. 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.

61. 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.



Inoltre, dal 2015 Compass realizza una serie di ricerche all'interno del progetto "Osservatorio Compass" che raccoglie il percepito dei convenzionati sull'attuale contesto di mercato, sulle prospettive future, oltre ad approfondire i comportamenti dei consumatori finali e le loro scelte d'acquisto. A queste analisi si aggiungono viste sui dati CRIF⁶² concernenti i prestiti finalizzati alle auto e non solo.

◆ **CheBanca!**

La rilevazione e il monitoraggio della soddisfazione dei clienti sono affidati a una società esterna. Nel corso di questo anno fiscale sono state fatte due rilevazioni: una più snella con un focus specifico sui canali digitali e una più estesa 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 premier⁶³ e il NPS che, nell'anno di rendicontazione sono pari rispettivamente a 81 e 47, entrambi ben al di sopra degli obiettivi del Piano Strategico 2019-2023.

In aggiunta a queste rilevazioni, CheBanca! monitora periodicamente il grado di soddisfazione dei clienti relativamente ai mutui e alle nuove carte di debito.

Infine, è stato introdotto un nuovo monitoraggio sulla soddisfazione dei clienti che richiedono assistenza telefonica: le valutazioni rilevate hanno confermato la professionalità degli operatori e la qualità del servizio offerto.

Mediobanca è stata pluripremiata in occasione degli *MF Banking Awards 2023* come "Best Investment Bank" per la partecipazione a tutte le maggiori operazioni di M&A, finanziamento e mercati. A questo si è aggiunto il riconoscimento *MF Innovazione Award* nella categoria "Twin Bank – PriceTech", per aver sviluppato un'infrastruttura di calcolo ad alte prestazioni che permette di trasformare il modello di business in maniera sostenibile e scalabile ponendo al centro la clientela.

Mediobanca Private Banking è risultata vincitrice nelle categorie "Eccellenza nei Private Markets" e "Club Deal" in occasione dei *PrivateBankingAwards* organizzati da Bluerating. Questi riconoscimenti premiano la capacità di strutturare soluzioni distintive di investimento nell'economia reale per le grandi famiglie imprenditoriali italiane.

6.1.4 Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi e gestione dei reclami

[GRI 2-16], [GRI 2-25], [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

62. Centrale Rischi d'Intermediazione Finanziaria.

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



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 e Accessibilità | Compass), CheBanca! (Informazioni sulla trasparenza - CheBanca!) e Mediobanca Private banking ([Trasparenza | Mediobanca](#) (mediobancapb.com)).

◇ Compass

Compass pubblica sul proprio sito la guida *Il Credito ai consumatori in parole semplici*⁶⁴ 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 tutte le guide⁶⁵ e i documenti di trasparenza relativi all'offerta in essere, tra cui: 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; le informazioni relative alla soluzione di BNPL sul nuovo prodotto *PagoLight*.

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.

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 ([Modulistica | CompassRent](#)) su cui è possibile consultare la documentazione contrattuale e assicurativa collegata all'offerta.

◇ CheBanca!

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 clienti⁶⁶. 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.

64. 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.

65. Tra questi: 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*.

66. Sono presenti sul sito: *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*.



CheBanca! ha consolidato le procedure operative di product governance, sia dei prodotti di investimento di natura finanziaria, assicurativa e previdenziale, sia dei prodotti bancari e del credito. Questi documenti 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*.

◆ **Mediobanca Private Banking**

La trasparenza e la chiarezza relativamente ai servizi forniti e all'attività svolta nei confronti di clienti è garantita dalla relazione intensa e costante che questi ultimi hanno con i propri banker, oltre che dalle comunicazioni ufficiali che la Banca invia regolarmente, in osservanza agli obblighi di legge.

Un'ampia sezione del sito internet è dedicata 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.

Inoltre, **Mediobanca** organizza periodicamente corsi di formazione e aggiornamento destinati ai dipendenti sulla trasparenza e sulle corrette modalità di proposta dei prodotti.

In relazione al tema dei reclami, il Gruppo è consapevole che una corretta gestione delle segnalazioni costituisca un'opportunità per migliorare la fiducia e la soddisfazione dei clienti: Compass, CheBanca! e Mediobanca Private Banking descrivono, in apposite sezioni dei loro siti internet, la mappatura dei reclami, ivi inclusi i dettagli sulla loro natura, i canali di comunicazione attivati, le modalità di gestione e le unità organizzative responsabili.

◆ **Compass**

Compass mette a disposizione dei propri clienti molteplici canali per i reclami: quelli provenienti dai canali digitali e telefonici vengono gestiti dal Supporto Clienti, che ne analizza il contenuto fornendo un sollecito riscontro; quelli ricevuti per iscritto vengono inoltrati dall'Ufficio Reclami.

Le segnalazioni sono mappate attraverso una reportistica che ne analizza l'andamento, la tipologia e il relativo livello di servizio in risposta; nell'anno fiscale 22-23 la media è stata di 320 segnalazioni mensili ricevute. Inoltre, sul sito sono pubblicati i report annuali sulla gestione dei reclami e un estratto della Politica di gestione dei reclami, con specifiche informazioni sulla modalità di trattamento degli stessi. Informazioni di maggior dettaglio sono disponibili nella sezione dedicata del sito internet di Compass, (dalla parte dei consumatori I Compass, Trasparenza e Accessibilità I Compass) cui si rimanda per approfondimenti.



◇ **CheBanca!**

CheBanca! massimizza l'ascolto dei propri clienti, attraverso tutti i canali di disposizione della clientela: filiali, home banking, e-mail e canali social.

Le segnalazioni sono censite e gestite tramite un apposito tool reclami la cui compilazione avviene secondo i criteri definiti da ABI e Consob. La funzione reclami estrae i dati e predispone una reportistica periodica, segnalando le principali criticità rilevate. Inoltre, il Comitato Rischi e il Comitato di Conduct Risk monitorano periodicamente la gestione e l'andamento dei reclami, esaminando le cause più frequenti e gli eventuali interventi correttivi.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, la Banca si è dotata di una Politica di trattazione dei reclami approvata e aggiornata periodicamente da parte dell'organo con funzione di supervisione strategica. Inoltre, a ulteriore presidio dei rischi legali e reputazionali, è attiva una procedura per la trattazione dei reclami che garantisce risposte sollecite ed esaustive, promuove il superamento delle criticità riscontrate e salvaguarda la qualità delle relazioni con i clienti.

Nella sezione dedicata del sito istituzionale ([Reclami I CheBanca!](#)) sono riportate le modalità di inoltro dei reclami, di conferma dell'avvenuta ricezione, nonché una rendicontazione annuale sull'attività di gestione con le relative numeriche. 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**

Al fine di garantire la massima trasparenza, sul sito internet vengono resi noti i canali di comunicazione attivati, le modalità di gestione dei reclami, ivi incluse le procedure di ricorso e conciliazione. Inoltre, in conformità alla normativa vigente, viene pubblicato un rendiconto annuale.

I clienti possono presentare un reclamo utilizzando diversi canali, quali: lettera raccomandata, posta elettronica normale o certificata, oppure tramite consegna allo sportello, previo rilascio di ricevuta. Per maggior dettagli sul tema si invita a consultare la sezione dedicata. (Reclami I Mediobanca)

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**

Compass entra in relazione con i propri clienti attraverso diversi canali di contatto, quali: mailing cartacei, sms, e-mail, contact center, social network e un App ricca di servizi, promuovendo attività di engagement, contenuti dedicati ai diversi prodotti e servizi, oltre a campagne di sensibilizzazione sulle frodi informatiche (es. rischi fishing, utilizzo/recupero delle credenziali in sicurezza etc.).



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 e francese);
- ◇ diverse sezioni del sito web in lingua inglese, spagnola, filippina e rumena;
- ◇ guide in versione "Audioguida" per le persone con disabilità;
- ◇ pubblicazione delle dichiarazioni di accessibilità per i siti e le app di Compass, Compass Rent e PagoLight, come previsto dalle Linee Guida Agid⁶⁷;
- ◇ approccio multicanale, per soddisfare tutte le esigenze: punti vendita fisici, agenti che raggiungono i clienti ovunque, prestiti online richiedibili con qualsiasi device, in qualunque luogo e in qualsiasi momento (7/7 h 24);
- ◇ *PagoLight*, il prodotto BNPL lanciato nel 2020, che consente agli esercenti di concedere ai propri clienti una dilazione gratuita di pagamento per l'acquisto di beni o servizi. Da maggio 2023 PagoLight è diventato ancora più flessibile, dando la possibilità di dilazionare importi maggiori in un orizzonte temporale più ampio; a questo si affianca il nuovo prodotto di credito al consumo PagoLight Pro. Grazie a queste soluzioni, Compass allarga la platea di merchant e quella dei clienti, permettendo un accesso al credito anche alle fasce più giovani, grazie a un processo semplice e disponibile sia per negozi fisici che online. Sono oltre 166.000 le transazioni avvenute con tale servizio innovativo nell'esercizio 2022-23.
- ◇ 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 richiesta⁶⁸.

◇ **CheBanca!**

CheBanca! è impegnata a rendere sempre più accessibili i propri canali digitali adottando soluzioni tecnologiche che garantiscano l'utilizzo dei servizi online, nel rispetto delle linee guida dell'AgID. A tale fine, a novembre 2022 è stato rilasciato il widget *Accessiway* che consente anche alle persone con disabilità fisiche e cognitive di fruire dei contenuti del sito, configurandolo in base alle proprie esigenze.

La Banca 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.

CheBanca! è inoltre impegnata a sensibilizzare i clienti sulla sicurezza digitale, tramite campagne informative periodiche sulle frodi informatiche o bancarie finalizzate a rendere consapevole la clientela circa le misure da adottare per tutelare al meglio dati personali e finanziari, password e codici identificativi.

Durante l'anno fiscale, nell'ambito del programma di partnership con i principali Asset Manager, sono stati organizzati 9 incontri formativi nelle principali città italiane, con la partecipazione fisica di oltre 900 persone; nell'unico evento digitale si sono registrati 614 partecipanti.

67. Agenzia per l'Italia Digitale.

68. Nel periodo di rendicontazione sono stati stipulati 6 contratti a supporto di queste categorie svantaggiate.



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 naturali.

◆ **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 480 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 2023 il Fondo ha in portafoglio 5 investimenti, per un controvalore complessivo pari a 22 milioni. Avendo terminato il periodo di investimento, il fondo sta gestendo le posizioni in essere.

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) si è da poco concluso.

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;
- ◆ 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 2022-2023, il programma ha visto il coinvolgimento totale di: 153 scuole, 581 classi, 11.490 studenti, 372 docenti e 151 volontari di cui 65 provenienti dal Gruppo Mediobanca.

Nel triennio 2020-2023 sono state coinvolti complessivamente 31.349 studenti e 1.096 docenti di 1.538 classi in 631 scuole, con la partecipazione di 353 volontari, di cui 124 appartenenti al Gruppo.

Una versione rinnovata del progetto è stata confermata per il triennio 2023-2026.

6.1.6 Business responsabile

[GRI 417-1]

Il Gruppo, consapevole che l'efficace gestione nei propri impatti sociali e ambientali indiretti rappresenta una sfida importante per la creazione di un valore condiviso, dopo aver sottoscritto i **Principles for Responsible Banking (PRB)**⁶⁹, impegnandosi a fissare obiettivi di sviluppo sostenibile e a misurare gli impatti delle proprie attività sulle persone e sul pianeta, ha aderito alla **Net-Zero Banking Alliance (NZBA)** e alla **Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)**⁷⁰, rafforzando il proprio impegno nella lotta al cambiamento climatico.

All'interno del Gruppo, Mediobanca SGR, RAM AI e Polus Capital Management hanno 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. RAM, già sostenitore della **TCFD**, ha aderito all'iniziativa **Swiss Sustainable Finance** e alla **Net Zero Asset Managers Initiative**⁷¹ comunicando i primi obiettivi intermedi di riduzione delle emissioni di portafoglio.

La **Politica ESG di Gruppo**, che definisce le linee guida per l'integrazione dei criteri ESG (Environmental, Social and Governance) nelle attività di finanziamento, investimento e consulenza, 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 tali criteri in modo diverso a seconda delle varie attività e delineato specifiche linee guida settoriali.

Inoltre, nell'ultimo aggiornamento della Politica sono state introdotte: un'attività di engagement con riferimento alla transizione climatica⁷² e nuove limitazioni verso settori e operatori aventi un impatto negativo sul clima, cui si aggiunge l'impegno assunto nel Piano Strategico 2023-2026, che prevede l'uscita dai business del tabacco e del carbone a livello globale.

69. Per maggiori informazioni si rimanda al Principles for Responsible Banking Report ([link al report](#))

70. Per maggiori informazioni si rimanda al TCFD Report ([link al report](#))

71. In linea con la NZBA (iniziativa che raccoglie le realtà bancarie), la Net Zero Asset Managers Initiative ha l'obiettivo 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.

72. Per maggiori dettagli si veda la [Politica ESG di Gruppo](#)



La Politica ESG di Gruppo è stata recepita da Mediobanca SGR⁷³, RAM AI⁷⁴, Polus Capital Management⁷⁵ e CMG Monaco⁷⁶ in specifiche politiche che, oltre a definire le linee guida per incorporare i fattori ESG nei processi e nelle strategie di investimento, integra le previsioni del **Regolamento SFDR**⁷⁷.

◇ **Mediobanca SGR:** ha declinato i limiti di investimento differenziandoli per tipologia di prodotto (ESG/ex. artt. 8 e 9 SFDR, o non ESG) e per caratteristiche di gestione (a rendimento assoluto o a benchmark). In particolare, la valutazione degli emittenti/OICR⁷⁸ 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.

Il Comitato ESG: con funzioni consultive e propositive, promuove la conoscenza in materia di investimenti sostenibili e responsabili, esprime la visione aziendale sulle tematiche di sostenibilità, definisce e monitora i criteri per la determinazione delle soglie sostenibili di investimento, tenendo conto dei parametri di rischio/rendimento e dell'evoluzione della normativa di riferimento. Al 30 giugno 2023 la totalità degli investimenti è stata analizzata prendendo in considerazione, oltre ai criteri finanziari, anche i criteri ESG precedentemente descritti.

◇ **Polus Capital Management:** applica screening negativi top-down (esclusione di aziende operanti in determinati settori) combinandoli con approccio bottom-up per la valutazione degli investimenti secondo criteri ESG specifici per classe di attività. Trimestralmente un **Comitato Politiche ESG** valuta eventuali evoluzioni da apportare al framework ESG.

◇ **RAM Active Investments** incorpora i fattori ESG 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). Il **Comitato Investimenti Responsabili**, che si incontra trimestralmente per analizzare le tematiche ESG sotto differenti profili, analizza e valida tutte le decisioni di rilievo in materia ESG prima che vengano sottoposte al Consiglio di Amministrazione della società.

◇ **CMG Monaco:** valuta tutti gli investimenti anche sotto il profilo ESG⁷⁹; i manager dei fondi partecipano a **Comitati ESG** semestrali. Per ogni fondo proprietario viene predisposta una reportistica ESG mensile. Il Risk Management redige una rendicontazione del rischio ESG associato a fondi e mandati di gestione ed eventuali controversie sono monitorate tramite segnalazioni mensili.

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

◇ **Mediobanca Private Banking e CheBanca!** hanno esternalizzato il servizio di gestione individuale di portafogli a Mediobanca SGR. Relativamente al servizio di consulenza in materia

73. Politica in materia di investimenti sostenibili (ESG): www.mediobancasgr.com/sites/default/files/sgr-013-21_politica_in_materia_di_investimenti_sostenibili_sito_settembre_2021.pdf

74. Sustainability Policy: www.ram-ai.com/sites/default/files/2023-01/ram-sustainability-and-exclusion-policies-18.01.2023.pdf

75. ESG Policy: <https://poluscapital.com/wp-content/uploads/2022/11/ESG-Policy-2022-10.pdf>

76. ESG Policy: <https://cmb.mc/sites/default/files/2022-05/CMG%20MONACO%20ESG%20POLICY.pdf>

77. 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).

78. Organismi di investimento collettivo del risparmio.

79. Prende infatti sistematicamente in considerazione le informazioni extra-finanziarie disponibili sui siti web delle società in cui investe e/o ottenute da fornitori terzi di dati.



di investimenti, vengono considerati anche i fattori di sostenibilità e il potenziale impatto negativo delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità, mettendo a disposizione della clientela una selezione di strumenti con un rating ESG superiore a soglie definite internamente.

- ◇ CMB Monaco, tramite la controllata CMG Monaco, fornisce servizi di gestione e consulenza per diversi investitori istituzionali, sempre più esigenti verso le tematiche di sostenibilità. I fondi sono analizzati tramite rapporti individuali, forniti da Morningstar e da Bloomberg, che valutano le performance non finanziarie e l'impronta di carbonio dei portafogli, misurandone l'impatto. Sono state inoltre formalizzate delle soglie massime di intensità carbonica per gli investimenti nei fondi istituzionali in alcuni settori ed è stato stabilito un criterio di esclusione sul fatturato da carbone e sabbie bituminose.

Infine, gli asset managers di Gruppo effettuano attività di engagement individuale e collettivo:

- ◇ **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. Ha, inoltre, sottoscritto i **Principi Italiani di Stewardship** di Assogestioni, impegnandosi a un costruttivo dialogo con gli emittenti oggetto dell'investimento, nella convinzione che sane politiche e pratiche di governo societario siano in grado di creare valore nel lungo termine. Infine, Mediobanca SGR partecipa all'attività del Comitato dei Gestori, composto dalle società di gestione del risparmio e dagli investitori istituzionali che collaborano per presentare liste di candidati amministratori e sindaci di minoranza in emittenti quotati italiani.
- ◇ **Polus Capital Management**: conduce attività di engagement sulle tematiche ESG come parte integrante del proprio processo di investimento. La società è membro attivo del *PRI Securitised Products Advisory Committee* e dei gruppi di lavoro ESG di *Alternative Investment Management Association (AIMA)* e *Standards Board for Alternative Investments (SBAI)*. Partecipa, inoltre, ai lavori della *European Leveraged Finance Association (ELFA)* per promuovere l'engagement tra investitori e società finanziate su tematiche ESG e standardizzare le metodologie di reportistica ESG.
- ◇ **RAM AI**: effettua attività di engagement specifico nei confronti di società coinvolte in gravi controversie e il **Comitato Investimenti Responsabili** può decidere l'esclusione di quelle che non hanno apportato i cambiamenti richiesti. Inoltre, RAM è membro attivo di iniziative collettive quali: *The Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)*, *Carbon Disclosure Project (CDP)*, *Access to Medicine Foundation*, *Climate Action 100+*.

6.1.7 Prodotti sostenibili

In linea con gli standard di mercato e con il proprio indirizzo strategico, il Gruppo ha proseguito il 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 stata confermata dal nuovo Piano Strategico 2023-2026 che prevede obiettivi sempre più sfidanti in termini di incidenza sul portafoglio e di contributo ai risultati economici del Gruppo.



Per la descrizione puntuale dell'offerta prodotti ESG del Gruppo si rimanda al Catalogo Prodotti ESG.

Sul fronte del credito nel corso dell'esercizio si segnalano molteplici attività:

- ◆ **Mediobanca (lending CIB):** al 30 giugno 2023, gli impieghi green/ESG della divisione lending del CIB ammontano a circa €2,5 miliardi⁸⁰ (ossia al 19% dello stock a fine anno). Attualmente circa il 30% della nuova produzione rientra in questa tipologia di affidamenti, con l'obiettivo di raggiungere il 40% nell'arco del Piano 2023-26.⁸¹
- ◆ **Compass:** nel corso dell'esercizio ha erogato finanziamenti ESG⁸² per oltre €201,6 milioni (vs. €175 milioni del FY 2021-22). Al 30 giugno 2023 lo stock di tali finanziamenti si attesta intorno a €375 milioni, ovvero il 2,5% degli impieghi complessivi. L'obiettivo inserito nel Piano Strategico 2023-26 prevede il 15% di tasso di crescita composto medio della nuova produzione ESG.
- ◆ **CheBanca!:** nell'anno fiscale 2022-23 ha erogato €291,8 milioni di nuovi mutui destinati all'acquisto e/o ristrutturazione di case in classe energetica A o B. Tale importo è pari al 13% del totale erogato annuo. Gli impieghi green al 30 giugno 2023 si attestano intorno a €600 milioni (circa il 5% dello stock) a fronte dei €334 milioni dell'anno precedente. Il target nell'ultimo anno del Piano 2023-26 prevede che l'incidenza dei mutui green sulla nuova produzione si collochi intorno al 20% a livello di divisione Wealth⁸³.
- ◆ **MB FACTA:** al 30 giugno 2023 sono in essere €158,7 milioni di impieghi green relativi a factoring sui crediti fiscali relativi a investimenti in ristrutturazioni e miglioramenti dell'efficienza energetica introdotti dal governo italiano o di altri Paesi UE.
- ◆ **SelmaBipemme Leasing:** nel corso dell'esercizio ha erogato circa €67 milioni di leasing green/ESG pari al 22% ca. del totale. Al 30 giugno 2023 lo stock di tali erogazioni è pari a circa €165 milioni (11% ca. del totale).

Parte di tali impegni confluisce nel pool a supporto del *Green, Social and Sustainability Bond Framework*, a valere sul quale Mediobanca si pone l'obiettivo di effettuare almeno due ulteriori emissioni nell'orizzonte del Piano Strategico 2023-2026, dopo aver concluso con successo l'emissione di un *Sustainable Senior Preferred Bond* da €500 milioni a novembre 2022.

Nell'ambito del **Debt Capital Market**, durante l'esercizio 2022-23, Mediobanca ha svolto il ruolo di Bookrunner e/o Structuring Advisor a supporto del collocamento di obbligazioni con label ESG per un importo complessivo di circa €17 miliardi, pari a oltre il 47% di tutte le operazioni DCM dell'anno. L'incidenza dovrebbe attestarsi intorno al 50% nell'arco di piano.

Nel corso dell'ultimo anno, la divisione **Corporate Finance** di Mediobanca ha fornito servizi di consulenza finanziaria nell'ambito di alcune delle più rilevanti transazioni M&A nel settore energy

80. L'importo si attesta a €7,4 miliardi circa se si include anche l'ammontare accordato, ma non erogato (33% del totale accordato).

81. In termini di importo delle linee accordato (erogato e disponibile). L'importo è calcolato sul cumulato dei tre anni di piano.

82. Tali affidamenti – storicamente 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 - da luglio 2022 includono finanziamenti per l'acquisto di Personal mobility device (bici e monopattini) e un'importante componente Sociale, composta da finanziamenti riconducibili alle seguenti categorie: a) "SME aree svantaggiate" (finanziamenti concessi a imprese/società individuali in regioni dove il PIL risulta inferiore alla media nazionale), b) "Supporto finanziario all'istruzione (prestiti concessi a studenti per PC o spese di formazione/istruzione) e c) "Finanziamenti a pensionati" (concessione di credito nell'ambito del prodotto CQS a pensionati aventi oltre 70 anni di età e un reddito da pensione fino a 1.500 Euro).

83. Il target divisionale prevede anche i mutui concessi da CMB Monaco, che al momento non ha ancora contribuito a tale rendicontazione, anche in ragione della differente normativa locale.



Emissioni ESG supportate dal DCM nel 2022-2023

EMISSIONI DCM		DI CUI ESG	GREEN	SUSTAINABLE	SUSTAINABILITY LINKED	SOCIAL
Numero (tranches)	53	25 47%	15	1	7	2
Importo (€ mln)	36.565	17.100 47%	10.150	500	5.200	1.250

in Italia e Spagna; nell'arco del piano il team Energy si focalizzerà su operazioni volte a favorire la transizione energetica degli operatori.

La divisione **Wealth** offre ai propri clienti la possibilità di investire in diversi prodotti e servizi con caratteristiche ESG. Sul fronte della consulenza, l'offerta include liste redatte dall'unità Advisory di Mediobanca SGR, soluzioni proposte da CMG Monaco e fondi di RAM Active Investment, nonché investimenti azionari e obbligazionari sostenibili⁸⁴.

Mediobanca Private offre, inoltre, un contratto di **gestione patrimoniale** discrezionale *Global Impact*, con attività di gestione degli investimenti delegata a Mediobanca SGR (prodotto ex articolo 8 SFDR) ed è 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 internazionali di Private Equity. Malgrado non sia ascrivibile alla categoria ex art 8/9, il programma di co-investimento *Mediobanca BlackRock Co-Investments* prevede linee guida ESG che gli investimenti target devono soddisfare⁸⁵.

CMB Monaco, nell'ambito dei mandati di gestione patrimoniale delegati a **CMG Monaco**, offre la linea CMG Monaco Discretionary Asset Management la cui attività di gestione adotta una metodologia ESG di positive screening best-in-class⁸⁶.

Al 30 giugno 2023 gli attivi detenuti dai clienti di Mediobanca Private Banking, CheBanca! e CMB Monaco **in fondi comuni di investimento ex art. 8/9 regolamento SFDR**⁸⁷ ammontano a circa **€8.535 milioni**, così ripartiti:

Fondi e ETF ex art. 8 e 9 (SFDR) detenuti dai clienti di Gruppo, suddiviso per società

	2022-2023		2021-2022	
	MIL. DI EURO	INCIDENZA PORTAFOGLIO	MIL. DI EURO	INCIDENZA PORTAFOGLIO
Mediobanca Private Banking	2.398	36%	2.436	38%
CheBanca!	5.507	69%	4.674	65%
CMB Monaco	630	18%	538	14%
	8.535	47%	7.647	44%

84. Tali investimenti sono identificati selezionando fondi di terzi sulla base dell'adeguamento agli ex articoli 8 e 9 SFDR, dell'uso di screening negativi e/o positivi e dell'analisi qualitativa e quantitativa dei risultati del processo di investimento.

85. Ogni eventuale operazione è sottoposta ad una due diligence ESG che contiene una griglia dei rischi legati all'investimento. La ESG Scorecard delinea per ogni tematica diversi livelli di rischio: 1: Rischio Identificato/Elevato; - 3: Controllo del rischio adeguato; -5: Driver principale del business (in positivo).

86. 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.

87. L'articolo 8 del regolamento SFDR si applica ad un prodotto finanziario con caratteristiche anche 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.



Tali fondi hanno rappresentato circa il 47% del totale dell'importo complessivo dei fondi detenuti dalla clientela (in gestione, consulenza e custodia). L'obiettivo incluso nel nuovo Piano Strategico prevede che l'incidenza superi il 50% al 30 giugno 2026.

Tra i fondi comuni di investimento ex art. 8/9 SFDR sottoscritti dalla clientela delle reti del Gruppo sono inclusi 18 fondi offerti da alcuni **asset manager del Gruppo** (6 da Mediobanca SGR, 11 da RAM e 1 da CMG), in parte collocati anche a clienti esterni. Nell'arco del Piano 2023-26 il Gruppo si impegna a incrementare il numero di tali fondi del 50%.

Per valutare la sostenibilità dei fondi comuni di investimento offerti alla clientela, tali Società si avvalgono 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 quattro gruppi distinti:

Fondi e ETF sostenibili*

(IMPORTI IN MILIONI DI EURO)	2022-2023			2021-2022		
	PROPRI	DI TERZI	TOTALI	PROPRI	DI TERZI	TOTALI
ESG Integration	758	1.375	2.133	528	1.148	1.676
Thematic	492	1.209	1.709	633	1.803	2.436
Impact Investing	458	1.633	2.091	105	655	760
ESG Engagement	57	9.295	9.352	-	8.260	8.260

* Per fondi ed ETF propri si intendono i prodotti liquidi ed illiquidi la cui gestione è affidata direttamente ad una società del Gruppo o la cui gestione è affidata a terzi su indirizzo del Gruppo (i.e. prodotti in delega istituiti dal Gruppo, prodotti illiquidi strutturati per il Gruppo). Per fondi ed ETF di terzi si intendono tutti i prodotti la cui gestione è appannaggio esclusivamente di terzi, in assenza di indirizzo del Gruppo. 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.

6.1.8 Innovazione, multicanalità e digitalizzazione

Nell'ambito del precedente Piano Industriale 2019-2023 era stato varato il Piano Quadriennale IT che ha accelerato il percorso orientato all'efficiamento dei sistemi, alla modernizzazione dell'infrastruttura tecnologica e ha 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 ha predisposto la nuova **Digital Agenda**, uno dei pilastri delle evoluzioni strategiche previste dal nuovo Piano Industriale 2023-2026, che prevede un percorso organico di trasformazione in grado di agire verticalmente sulle divisioni business e su alcuni ambiti che sono trasversali e costituiscono i pilastri su cui è sviluppata la digital transformation quali le Risorse Umane e le piattaforme tecnologiche.

Le iniziative previste nella roadmap triennale hanno l'obiettivo di potenziare significativamente l'ecosistema tecnologico del Gruppo, grazie allo sviluppo di soluzioni distintive rispetto al mercato e alla trasformazione dei sistemi esistenti. L'adozione di paradigmi innovativi e la collaborazione con i principali player di mercato potenzierà l'offerta verso la clientela grazie a soluzioni innovative su tutti i canali e sarà una leva importante per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano.



Il Piano evolutivo IT di Gruppo per il periodo 2023-2026 è composto da circa 30 programmi di trasformazione, che raccolgono oltre 300 iniziative progettuali, per un totale di 230 milioni di euro di investimenti su un orizzonte temporale di tre anni, con un incremento del 25% medio annuo rispetto al piano precedente.

PRINCIPALI PROGRAMMI	DESCRIZIONE
Piattaforma Wealth Digitale	Consolidamento di una piattaforma tecnologica uniforme per massimizzare le sinergie tra le singole società e migliorare il livello digitale complessivo
Accelerazione dell'innovazione nel CIB	Piano di innovazione finalizzato a rafforzare la competitività del business con la valorizzazione dei dati, l'automazione basata sull'intelligenza artificiale e piattaforme all'avanguardia
CF guidato dal digitale	Potenziamento dell'offerta digitale attraverso nuovi canali (es. BNPL), nuovi prodotti (es. instant lending) ed espansione nei mercati esteri
Piattaforma per la valorizzazione dei dati	Consolidamento della piattaforma dati di Gruppo per migliorare lo sviluppo del business, il cross selling, l'integrazione ESG e l'adempimento dei requisiti normativi con analisi in tempo reale e AI
Piattaforma di automazione intelligente	Sviluppo di una piattaforma tecnologica comune a supporto di tutte le iniziative di smart automation (RPA, AI, Low Code) e di dematerializzazione (es. firme elettroniche)
Journey to Cloud	Adozione di un approccio "HybridCloud", combinando gli attuali sistemi "on-premise" con i vantaggi del Cloud (capacità on-demand e upgrade del sistema)

Una quota rilevante del budget è destinata a potenziare l'offerta per i clienti, ricorrendo a soluzioni all'avanguardia in grado di offrire una customer journey più efficace e consistente attraverso tutti i canali, all'evoluzione delle piattaforme digitali a supporto della forza vendita e delle strutture di operations, con l'obiettivo di massimizzarne l'efficienza riducendo il cost to serve, grazie all'adozione di soluzioni di automazione e intelligenza artificiale. In particolare, per la divisione Wealth verrà completato lo sviluppo di una piattaforma digitale omogenea a livello di Gruppo per rafforzare le sinergie divisionali e l'efficacia degli investimenti.

Il Piano prevede inoltre l'esecuzione di iniziative trasversali al Gruppo per l'adozione sistematica del cloud computing, il rafforzamento dei presidi a supporto della cybersecurity, la modernizzazione dei sistemi e gli adeguamenti normativi da sviluppare nel corso dei tre anni.

Tra le iniziative trasversali, un ruolo particolarmente rilevante è ricoperto dalla partnership avviata, a luglio 2023, tra Mediobanca e l'acceleratore e venture builder UK Founders Factory. Questa collaborazione contribuirà al rafforzamento dell'ecosistema digitale di Gruppo, in coerenza con il piano strategico. Attraverso questa joint venture, Mediobanca investirà nell'innovazione dei servizi finanziari, offrendo supporto alle startup #fintech e contribuirà a svilupparne l'ecosistema in Italia.



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 due prodotti di prestito istantaneo richiedibili dal cliente esclusivamente tramite l'app MyCompass, con una media di oltre 16mila installazioni mensili e un processo digitale che prevede la valutazione automatica del merito creditizio e l'esito al cliente in pochi minuti:

- ◇ **500€ per i tuoi desideri:** è richiedibile da tutti coloro che scaricano l'app e prevede l'utilizzo di una piattaforma di nano-lending⁸⁸. Dal lancio del progetto, ad agosto 2022, sono state liquidate oltre 1.000 pratiche per un erogato di oltre € 500.000.
- ◇ **Prestito con Risposta in 1 minuto:** viene proposto solo a già clienti selezionati. Dal lancio del progetto, a ottobre 2022, sono state liquidate più di 500 pratiche con un erogato di oltre € 2 milioni.

Inoltre, è stato recentemente introdotto il nuovo flusso di prestito online, ripensato in ottica mobile-first con l'obiettivo di migliorarne la fruibilità. Questo servizio ha prodotto oltre € 120 milioni di erogato nell'anno fiscale appena concluso.

◇ **CheBanca!**

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 strumenti all'avanguardia che consentono un'interazione multicanale integrata.

A settembre 2022 sul sito istituzionale è stata abilitata l'identificazione del cliente che vuole acquisire un prodotto CheBanca! tramite SPID o Carta di identità elettronica. Il tasso di adoption è stato dell'80% rispetto alla proposta tradizionale.

Per potenziare la gestione degli investimenti, nel corso del 2022 l'app CheBanca! è stata arricchita con l'introduzione di una nuova area mercati, nuove funzionalità di trading online, servizi di alert e notifiche.

Infine, è partita la sperimentazione di tokenizzazione in blockchain di quote di fondo nell'ambito della sand box regolamentare del Ministero Economia e Finanza ed è stata aperta la piattaforma di internet banking per la clientela Premier Business.

◇ **Mediobanca Private Banking**

Le principali progettualità, incluse nel Piano Strategico IT sono:

⁸⁸ Il servizio di nano-lending è basato su una piattaforma che consente agli utenti di prendere in prestito piccole somme, a bassi tassi di interesse, e con facilità di rimborso.



- ◇ evoluzione dell'attuale piattaforma digitale a supporto dello staff e della forza vendita con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza e la scalabilità dell'azione commerciale riducendone al contempo il cost to serve. Nello specifico, si prevede di potenziare il percorso di digitalizzazione dei canali a distanza e completare lo sviluppo della piattaforma IT dedicata alla gestione dei rapporti con i clienti;
- ◇ ampliamento delle funzionalità dell'attuale piattaforma di "Home banking" ed adozione della multicanalità con firma digitale; il progetto intende offrire 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.

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.

L'unità Group Data Protection, all'interno della funzione Compliance, in collaborazione con l'unità IT Risk & Cyber Security, predispose un'informativa costante sulle tematiche relative a dati personali e sicurezza informatica. In particolare, il Consiglio di Amministrazione viene aggiornato dall'unità Group Data Protection 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 connesse alla protezione dei dati e in occasione di eventi rilevanti. L'unità IT Risk & 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 dipendente. 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 e dei dati che devono essere affidabili e fruibili da parte degli utenti, nonché aggiornati.

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 (EU) 2016/679 (*General Data Protection Regulation - GDPR*), unitamente alla normativa 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 2⁸⁹**;

- ◇ le società controllate estere non rientranti nelle fattispecie precedenti, che trattano dati personali, rientrano nel **cluster 3⁹⁰**.

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 data (*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 i referenti locali di Compliance, ovvero i DPO delle società, ove nominati.

Riguardo alla protezione dei dati personali, nel corso dell'anno 2022-2023 il Gruppo Mediobanca ha continuato a consolidare le attività necessarie per ottemperare alle disposizioni del GDPR e ai provvedimenti che sono stati emanati dalle autorità nazionali ed europee.

Mediobanca e le proprie controllate italiane hanno, *inter alia*:

- ◇ valutato gli adempimenti privacy dei contratti, negoziando le nomine a responsabile del trattamento con le persone fisiche o giuridiche che effettuano i trattamenti di dati personali per loro conto;
- ◇ inserito alcune ulteriori specifiche nella normativa interna relativamente alla conservazione dei log degli Amministratori di Sistema e a quelli sulla circolazione delle informazioni in ambito bancario e al tracciamento delle operazioni bancarie;
- ◇ incrementato i controlli in materia di protezione dei dati personali, con particolare riguardo agli Amministratori di Sistema (estendendolo nei confronti degli outsourcer) e ai fornitori del Gruppo;
- ◇ coordinato le attività di adeguamento dei siti web delle società del Gruppo a seguito dei provvedimenti del Garante Privacy sull'utilizzo di Google Analytics;
- ◇ monitorato lo svolgimento dei corsi di formazione in materia di protezione dei dati personali;
- ◇ individuato i presidi standard da implementare relativamente all'utilizzo di Cloud Service Provider statunitensi;
- ◇ avviato le valutazioni sull'assetto dei ruoli privacy nelle dinamiche dell'intermediazione finanziaria, sulla base dell'operatività delle singole società e alla luce del provvedimento del Garante Privacy in materia di Bancassurance;
- ◇ promosso e rafforzato l'applicazione dei principi di privacy by design e by default all'interno del Gruppo, emanando normativa interna su tali principi.

Per quanto concerne il tema della Data Security, 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.



Negli ultimi anni, 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, il rafforzamento della password policy, l'implementazione di soluzioni avanzate di identificazione e blocco dei malware (EDR – Endpoint Detection and Response) e l'implementazione della cifratura delle connessioni.

Durante l'anno di rendicontazione, con riguardo alla tutela dei dati personali, ad alcune società italiane del Gruppo sono pervenuti 1.783 reclami⁹¹ (numero non significativo rispetto alla clientela attiva delle stesse) che non hanno comportato un impatto materiale per tali società e per gli interessati. Nessun reclamo è stato presentato direttamente al Garante per la protezione dei dati personali ("Garante Privacy" o "Autorità") ex art. 77 del GDPR.

In relazione alle violazioni di dati personali, il Gruppo ha registrato nel periodo 18 data breach, per 16 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, di conseguenza, la comunicazione agli interessati. Per 2 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.

In ambito formativo, a tutti i dipendenti, inclusi stagisti e somministrati delle società italiane del Gruppo, viene assegnato un corso di approfondimento in materia GDPR, con un test finale di valutazione, oltre a una pillola in materia di data breach e una sui principi di privacy by design & privacy by default.

Il **programma di Information Security Awareness** rivolto a tutti i dipendenti, inclusi stagisti e somministrati, è ormai consolidato e viene aggiornato annualmente a seguito dell'evoluzione delle minacce Cyber per tutto il Gruppo Mediobanca. Le principali attività del programma sono:

- ◆ corso sui temi di cyber security obbligatorio sulla piattaforma online del Gruppo, con test finale, e sessioni dedicate alle funzioni critiche (ad esempio: assistant banker, sviluppatori IT);
- ◆ 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 e simulazioni di tali campagne per verificare il livello di security awareness degli utenti del Gruppo.
- ◆ invio di segnalazioni di "early warning" su eventi sospetti;
- ◆ formazione periodica ai consiglieri di Mediobanca (CdA induction);

Per la clientela retail e private 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, a tutti i fornitori nominati responsabili del trattamento è stata indirizzata una comunicazione per sensibilizzarli sull'importanza di verificare regolarmente l'adozione e l'efficacia delle misure tecniche e organizzative contrattualizzate in sede di nomina, valutando l'implementazione di ulteriori misure di sicurezza fisica e informatica idonee a incrementare il livello di sicurezza e di protezione dei dati personali, adeguandolo costantemente al rischio.

91. A partire dall'anno di rendicontazione 2022-2023, si è ritenuto opportuno espandere il campo di applicazione dei reclami in materia di privacy, includendo categorie precedentemente escluse. Il suddetto ampliamento di perimetro ha portato inevitabilmente ad un incremento significativo del numero complessivo di reclami rispetto allo scorso anno di rendicontazione 2021-2022.



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 2022-2023 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;
- ◇ verifiche tecniche di sicurezza (vulnerability assessment e penetration test) effettuate a fronte dei principali aggiornamenti applicativi e/o infrastrutturali;
- ◇ assessment sulla sicurezza dell'infrastruttura di rete e dei presidi di monitoraggio per testarne la robustezza e l'efficacia⁹².

Per maggiori approfondimenti su tutte le Policy, Direttive e Manuali di Gruppo si rimanda alla sezione dedicata del [sito](#).

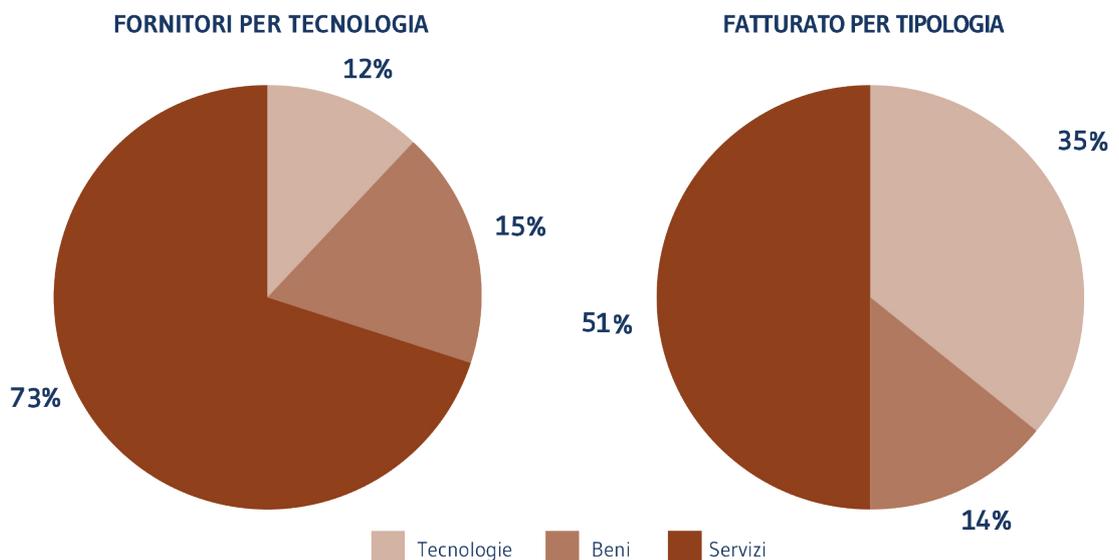
6.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

6.2.1 Politiche e rischi rilevanti

[GRI 2-6], [GRI 3-3], [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 7.949 per un fatturato di oltre 660 milioni di euro, in aumento dell'8,3% rispetto alla precedente annualità. L'incremento è principalmente attribuibile agli ordini nei servizi e al loro relativo fatturato.



⁹². Per lo svolgimento delle verifiche tecniche e gli assessment di sicurezza sono state coinvolte società esterne specializzate per avere risultati precisi e indipendenti. Per gli audit esterni, il Gruppo utilizza fornitori certificati tra cui quello per la gestione dell'infrastruttura IT che ha ottenuto diverse certificazioni come ISO 27001 (information security management system) e ISO 27017 (information security for cloud services).



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.

Nel corso dell'esercizio, è proseguita la raccolta degli score ESG sui fornitori presidiati da Group Procurement nell'ambito del progetto per l'assessment ESG, avviato con *Cerved Rating Agency*⁹³ nello scorso anno fiscale.

È in corso un'attività di verifica dei report ottenuti, con l'obiettivo di avviare azioni di sensibilizzazione sulla catena di fornitura e consolidare le valutazioni finali. Al momento sono state analizzate 60 controparti pari al 28% dei fornitori attivi e al 4% del fatturato. Tale valutazione omnicomprensiva degli aspetti di sostenibilità, restituisce un report sulla controparte che permette di indagare lo score raggiunto per ogni tematica ambientale, sociale e di governance (ESG).

TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Gestione responsabile della catena di fornitura</p>	<p>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</p>	<p>Comitato di Group Procurement</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>Procedura di adeguata verifica in capo alla funzione Antiriciclaggio di Gruppo</p> <hr/> <p>Valutazione dei fornitori in fase di qualifica, affidamento e durante l'erogazione del servizio e monitoraggio costante dei fornitori in base al principio di proporzionalità</p> <hr/> <p>Questionario di autovalutazione ESG nel processo di qualifica dei fornitori</p>
<p>Etica e integrità del business</p> <p>Gestione responsabile della catena di fornitura</p>	<p>Gestione decentralizzata dei single sourcer strategici</p>	<p>Comitato di Group Procurement in cui vengono condivise le maggiori criticità riscontrate sui fornitori</p> <hr/> <p>Unità Group Procurement dedicata alla selezione e gestione dei fornitori</p> <hr/> <p>Presenza di specifiche sezioni, definite all'interno del Codice Etico e Modello 231, sulla gestione responsabile della catena di fornitura</p> <hr/> <p><i>Direttiva di Gruppo in materia di Gestione dei processi di acquisto e Direttiva di Gruppo per la gestione delle esternalizzazioni</i></p> <hr/> <p>Gestione e monitoraggio del processo di qualifica e mantenimento dell'Albo Fornitori</p>

93. 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.



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Etica e integrità del business Gestione responsabile della catena di fornitura</p>	<p>Gestione decentralizzata dei single sourcer strategici</p>	<p>Analisi e monitoraggio dei feedback dei contract owner e svolgimento di verifiche ad hoc sui fornitori utilizzando infoprovider esterni</p> <hr/> <p>Valutazione dei fornitori in fase di qualifica, affidamento e durante l'erogazione del servizio e monitoraggio costante dei fornitori in base al principio di proporzionalità</p> <hr/> <p>Svolgimento di Audit di terzo livello</p>
<p>Gestione responsabile della catena di fornitura</p>	<p>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</p>	<p>Comitato di Group Procurement</p> <hr/> <p>Unità Group Procurement dedicata alla selezione e gestione dei fornitori</p> <hr/> <p>Direttiva di Gruppo in materia di gestione dei processi di acquisto e Direttiva di Gruppo per la gestione delle esternalizzazioni</p> <hr/> <p>Procedure operative specifiche</p> <hr/> <p>Questionario di autovalutazione ESG nel processo di qualifica dei fornitori</p> <hr/> <p>Valutazione dei fornitori in fase di qualifica, affidamento e durante l'erogazione del servizio e monitoraggio costante dei fornitori in base al principio di proporzionalità</p> <hr/> <p>Monitoraggio dei fornitori secondo specifiche procedure operative e verifiche di adeguatezza della documentazione e dei dati forniti dai fornitori mediante l'utilizzo delle piattaforme degli infoprovider</p> <hr/> <p>Verifiche su ulteriori elementi reputazionali e su eventuali criticità relative a Diritti Umani e/o del lavoro e ambiente</p>



6.3 Investitori e Azionisti

[GRI 2-6]

Il Gruppo 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.

Mediobanca 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).

A conferma dell'importanza che la gestione dei rapporti con gli stakeholder assume per il Gruppo, nel giugno 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato una specifica **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.

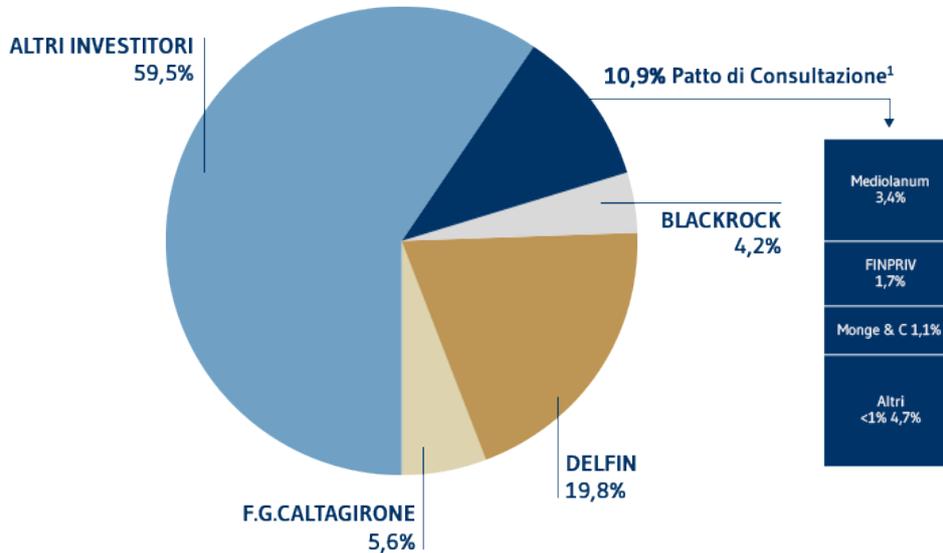
Infine, per la trasmissione e lo stoccaggio delle Informazioni Regolamentate, Mediobanca si avvale del sistema di diffusione eMarket SDIR e del meccanismo di stoccaggio eMarket STORAGE.

Gli azionisti di Mediobanca sono oltre 49.000, distinti tra investitori e retail. Parte degli investitori (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.

In base all'ultima shareholder analysis, gli investitori SRI sono circa 11% del capitale sociale.



STRUTTURA DELL'AZIONARIATO DI MEDIOBANCA



1. Il patto non prevede impegni nè di blocco nè 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 oltre 200 meeting e conference call durante i quali ha incontrato circa 500 investitori, per la maggior parte (80% circa) 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.

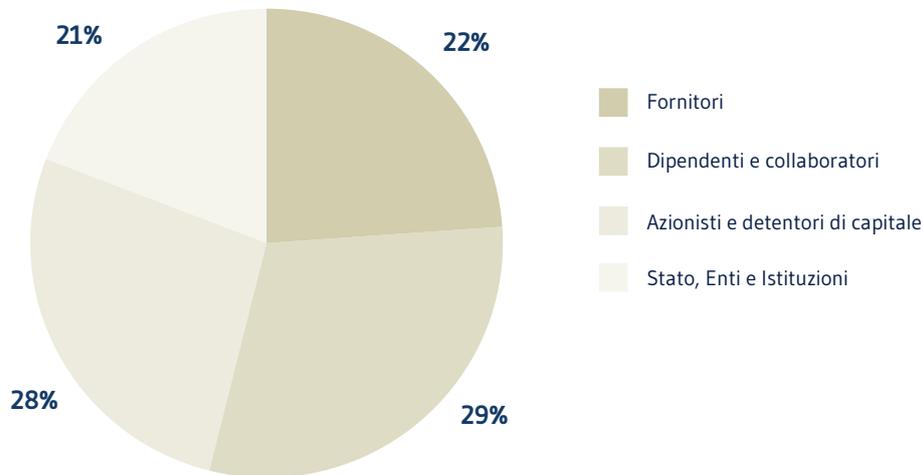
Nell'esercizio 2022-2023, circa il 97% della ricchezza aziendale prodotta è stata distribuita ai propri stakeholder; in particolare, dipendenti e collaboratori e azionisti rientrano tra le categorie di stakeholder che beneficiano maggiormente della ricchezza prodotta dall'Azienda, rispettivamente per il 29% e il 28% del valore distribuito totale.

Valore economico generato e distribuito dal Gruppo

MIGLIAIA DI EURO	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Valore economico generato	2.636.765	2.281.124	2.294.832
Valore economico distribuito	2.554.731	2.270.680	2.092.605
Dipendenti e collaboratori	731.643	671.474	636.708
Fornitori	566.726	516.640	486.878
Terzi	3.034	2.677	1.623
Stato, Enti e istituzioni, Comunità	532.067	443.098	390.912
Azionisti e Detentori di strumenti di capitale	714.682	629.164	569.164
Collettività e Ambiente	6.579	7.627	7.320
Valore economico trattenuto	82.034	10.444	202.227



VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO 2022-2023



7.2 Enti e Istituzioni Pubbliche

[GRI 2-28]

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

I rapporti 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 l'operato.

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 delle proprie eventuali attività di lobby, ha sottoscritto il codice di condotta del Registro per la trasparenza, una banca dati che elenca le organizzazioni che sono portatrici di interessi legittimi nell'ambito del processo legislativo e di attuazione delle politiche delle istituzioni europee.

Inoltre, relativamente al dialogo istituzionale, Mediobanca è costantemente impegnata a presidiare l'attività legislativa relativa all'attività del Gruppo, in una logica di contenimento del rischio legale, economico e reputazionale, ma anche di valorizzazione di nuove opportunità. Anche il 2022 si è contraddistinto come anno cruciale per l'evoluzione della normativa di sostenibilità, motivo per cui il Gruppo ha continuato a dialogare e collaborare con le principali associazioni di categoria, tra cui:

- ◇ Osservatorio "Green Banking" di ABILab: partecipazione attiva sui temi di risparmio energetico e rendicontazione ambientale.



- ◇ ABI: condivisione dei commenti sugli Atti Delegati in consultazione relativi al Regolamento 852/2020 (Tassonomia Europea).

UN REFERENTE DI MEDIOBANCA NOMINATO ALL'INTERNO DELL'ADVISORY PANEL DELL'EFRAG

Nell'ambito di EFRAG (Organismo della Commissione Europea per lo sviluppo dello standard per l'informativa finanziaria sulla sostenibilità), la Responsabile della funzione "Presidio Informativa Finanziaria e Tax" del Gruppo Mediobanca parteciperà al Connectivity Advisory Panel (EFRAG CAP) costituito nel 2023 con il compito di supportare il Financial Reporting Technical Expert Group (EFRAG FR TEG) nel progetto di ricerca di connettività tra l'informativa finanziaria e di sostenibilità.

Gli obiettivi dell'Advisory Panel sono: (i) condividere punti di vista ed esperienze pratiche in materia di connettività, (ii) aiutare l'EFRAG a identificare, valutare e dare priorità ai temi della connettività nonché a identificare le relative good reporting practice e (iii) sviluppare possibili approcci per migliorare la connettività.

La possibilità di partecipare attivamente al tavolo di lavoro che nei prossimi anni ridisegnerà il reporting europeo di sostenibilità consentirà da un lato di approfondire competenze e conoscenze utili ai fini dell'implementazione della rendicontazione delineata dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)⁹⁴, dall'altro di contribuire a far emergere tematiche rilevanti per gli istituti finanziari derivanti dall'applicazione della normativa.

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 le banche e i partner ICT ed energy.
- ◇ **AFME - Association for Financial Markets in Europe:** associazione europea degli intermediari operanti nel wholesale banking.
- ◇ **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.

⁹⁴ La Direttiva sul reporting di sostenibilità delle imprese (CSRD) è una nuova legge dell'UE che prevede requisiti più severi per la redazione dei rapporti di sostenibilità delle aziende.



- ◇ **European Issuers:** organizzazione paneuropea che rappresenta presso le istituzioni europee gli interessi delle società pubbliche quotate di tutti i settori.
- ◇ **International Capital Market Association (ICMA):** organizzazione di autoregolamentazione e associazione di categoria per i partecipanti ai mercati dei capitali.

Contributi a partiti politici e Associazioni di categoria*

(MIGLIAIA DI EURO)	2022-2023
Lobbying, interest representation**	50.000
Politici e partiti politici	0
Associazioni di categoria***	909.351
Altre associazioni/ organizzazioni (promozione e diffusione della sostenibilità, ricerche e studi di settore/tematici)	267.343

* I contributi sono riferiti alla quota associativa di iscrizione per l'anno solare 2022 di Mediobanca SpA.

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

*** Le principali quote sono riconducibili ad: ABI, ASSONIME ed ORX ASSOCIATION.

7.3 Impatti e investimenti sulle 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 MEDIOBANCA	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	<p>Comitato CSR endoconsiliare di Gruppo</p> <p>Comitato manageriale di Sostenibilità, funzione Group Sustainability e gruppi di lavoro ESG</p> <p>Coordinamento e monitoraggio delle attività di corporate citizenship di Gruppo</p> <p>Monitoraggio su sponsorizzazioni e donazioni relativamente al Modello 231/2001</p>

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, 430 dipendenti hanno dedicato 1.750 ore di volontariato durante l'orario di lavoro.

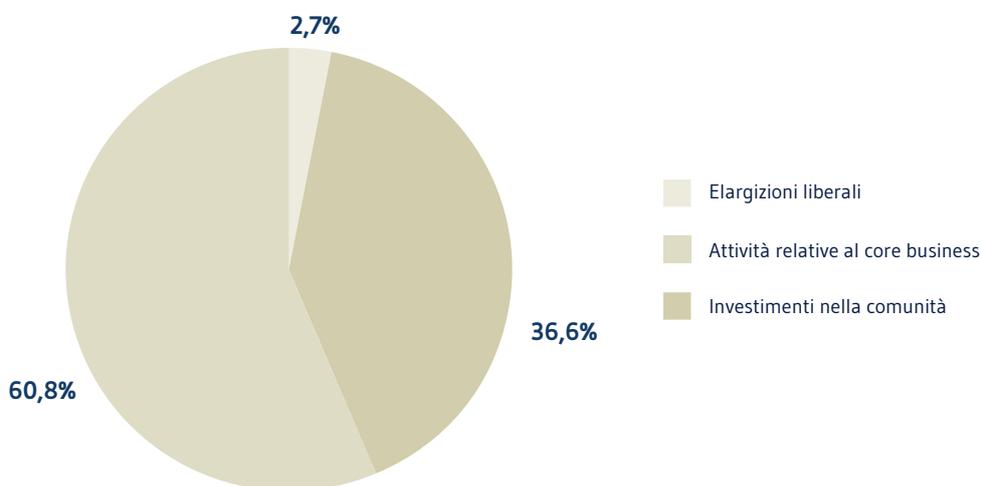


Il contributo annuo globale del Gruppo alla comunità ammonta a oltre **€6,5 milioni**.

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.

Suddivisione del contributo annuo globale del Gruppo secondo il modello LBG



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 2022 il Gruppo ha raggiunto la **neutralità climatica (Scopo 1 e 2⁹⁵)**, compensando le proprie emissioni dirette di CO₂ rimanenti dopo le azioni domestiche di mitigazione (4.241 tCO₂eq). La compensazione è stata resa possibile dall'acquisto di crediti di carbonio generati da due progetti di tutela ambientale in Paesi in via di Sviluppo: il Tamil Nadu Wind Power Project, un impianto di energia eolica in India e il Cordillera Azul National Park REDD Project, un progetto di conservazione forestale in Perù finalizzato a contrastare le attività di deforestazione illegale, con il coinvolgimento delle comunità locali. Su questa linea si colloca l'attività di forestazione nazionale con la piantumazione di oltre 1.000 alberi nel Parco delle Madonie nella provincia di Palermo,

95. A queste si aggiungono le emissioni di Scopo 3 relative ai viaggi di lavoro.



devastato dagli incendi durante l'estate 2021, cui si sommano 750 alberi a Nova Milanese e 1.000 piante a Gaggiano, sempre in provincia di Milano, per riqualificare un'area da dedicare alle uscite didattiche di educazione ambientale per bambini e ragazzi. Tutte queste attività sono state rese possibili dalla partecipazione dei dipendenti 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.
- ◆ **GreenSanPa:** Mediobanca ha deciso di sostenere la realizzazione di un parco fotovoltaico per la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile solare presso San Patrignano, condividendo l'obiettivo di renderla un esempio di comunità umana sostenibile, per l'ambiente e per i ragazzi che ci vivono. Grazie a questo progetto, San Patrignano potrà liberare risorse preziose da re-investire nella missione sociale della Comunità diminuendone al contempo l'impatto ambientale.
- ◆ **Riforestazione urbana:** il progetto realizzato da CheBanca!, in collaborazione con l'associazione Rete Clima, ha come obiettivo la compensazione ambientale degli impatti legati alla pubblicazione della rivista aziendale "Stepsmag". Le piante messe a dimora, infatti, neutralizzano durante il loro ciclo vitale l'intera emissione di CO₂ complessivamente generata dalla pubblicazione annuale del magazine. Anche Compass sostiene i progetti di forestazione nazionale nell'ambito della *Campagna nazionale Foresta Italia*.
- ◆ **Carte oceaniche:** a partire dallo scorso ottobre CheBanca! ha scelto di contribuire a migliorare l'impatto sull'ambiente e in particolare sugli ecosistemi marini tramite la realizzazione di carte di credito e di debito con plastica recuperata dagli oceani.

Nel Regno Unito, **Polus Capital Management** ha deciso di misurare la propria impronta di carbonio⁹⁶ e di compensarla tramite il sostegno a due progetti di energia eolica in Cile e in Sudafrica e uno di energia rinnovabile in Asia. In Svizzera, **RAM AI** offre agli investitori soluzioni innovative con obiettivi climatici chiari e ambiziosi. Con il 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.

96.. Emissioni di Scopo 1 e 2 e di Scopo 3 relativamente ai viaggi e agli spostamenti di lavoro.



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 del suo made in. Le analisi riguardano singoli settori (ad esempio: la moda, l'arredo, alcune specialità del food and beverage, inclusi i loro retailer come nel caso del report sulla GDO) o filiere, individuate anche per la loro rilevanza rispetto ai principali megatrend. Ricadono in questo ambito gli approfondimenti sulla filiera della salute che si estende dal comparto del food fino a quello delle strutture ospedaliere. Una particolare attenzione è dedicata da oltre vent'anni alle medie imprese familiari e, più in generale, alle caratteristiche strutturali e alle linee evolutive del family business italiano;
 - ◇ 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 TIC fino all'ambito più recente relativo all'ecosistema del FinTech.

Tipicamente, tutte le analisi contemplano la collocazione delle imprese italiane all'interno del contesto competitivo internazionale e il benchmark con i principali competitor stranieri.

Parte delle elaborazioni, in particolare le indagini storiche quali 'Le principali società italiane', i 'Dati cumulativi' e le 'Medie imprese', è resa liberamente disponibile sul sito www.areastudimediobanca.it. L'attività di divulgazione include incontri di presentazione con i media, la partecipazione a eventi promossi da soggetti istituzionali e accademici e l'organizzazione di incontri con imprenditori.

L'investimento che Mediobanca sostiene annualmente per l'attività dell'Ufficio Studi, secondo una logica esclusivamente ispirata al giving-back, ammonta a circa 3,4 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. Questo sforzo formativo agevola il passaggio degli stagisti dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, offrendo

- ◇ **Archivio Storico Vincenzo Maranghi:** l'Archivio storico di Mediobanca, attualmente consultabile online, intende preservare e rendere disponibile il patrimonio documentario dell'impresa. Sono liberamente consultabili i documenti del periodo che va dalla fondazione dell'Istituto al 31 dicembre 1973. L'Archivio ha ottenuto nel 2014 la Dichiarazione d'interesse storico particolarmente importante. L'attività editoriale conta 6 titoli, tutti scaricabili dal sito, alcuni disponibili anche in copia cartacea. L'ultima pubblicazione (2023) è il volume di Giorgio La Malfa e Taddeo Molino Lova dal titolo *La fusione Montecatini – Edison (1965-1971)*. Si segnalano, inoltre: il volume (2022) *Mediobanca e le aziende alimentari del Gruppo Fidia: Bertolli, Cora, De Rica e Samis*; il primo volume (2019) di edizione di fonti Mediobanca e il salvataggio Olivetti. Verbali 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 50 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 (+230 borse di studio negli ultimi 6 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 Claude Monet. Inoltre, CMB Monaco è stata partner ufficiale della **Monaco Art Week**, un percorso di mostre, appuntamenti artistici e tavole rotonde finalizzate alla valorizzazione e alla diffusione della produzione artistica locale.

In Svizzera, **RAMAI** è attiva con la **Fondazione Filantropica RAMActive** 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.

Nella convinzione che ogni individuo abbia valore e appartenga alla comunità, quest'anno Mediobanca ha deciso di sostenere il **Programma di Protezione integrata per donne rifugiate e richiedenti asilo sopravvissute alla violenza di genere (GBV)** gestito in Italia da **UNHCR**, l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati. Il progetto intende dare alle donne rifugiate sopravvissute a GBV e alle vittime di tratta la possibilità di sentirsi accolte, comprese, sostenute e aiutate nel percorso di guarigione fisica e psicologica e integrazione nella comunità, mettendole al centro delle decisioni che riguardano la loro vita.

L'essere inclusi è un modo di vivere insieme: così intesa, l'inclusione può avvenire in molteplici ambienti: in quello 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.

Il Gruppo, che ha finanziato anche la ristrutturazione degli impianti sportivi più degradati nelle zone coinvolte, ha rinnovato il proprio sostegno per il terzo triennio (2023-2026).

◇ **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 settima edizione, che si è svolta a fine giugno, 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 settimo 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 riqualificazione 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.

Sul tema dell'income divide, inoltre, Mediobanca ha sottoscritto accordi con l'**università Sant'Anna di Pisa**, il **Politecnico di Milano** e quello di **Torino**, impegnandosi a sostenere economicamente gli studi dei borsisti meritevoli appartenenti alle fasce economicamente più deboli, aiutandoli anche a inserirsi nel mondo del lavoro, tramite attività di mentoring ed eventuali offerte di stage.

Inoltre, prosegue la partnership 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, Mediobanca, in partnership con la fondazione **Il Bullone**, ha partecipato con i propri volontari a "*Cicatrici – L'Arte di Ripartire*": un'iniziativa in cui arte e psicologia si sono unite per dare voce alle «cicatrici» espresse dai partecipanti che sono state rappresentate in una statua dedicata.

Prosegue 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.

CheBanca! ha rafforzato il proprio impegno a sostegno dell'infanzia avviando una collaborazione con **L'Albero della Vita**, fondazione attiva nella protezione dei bambini in difficoltà, trasformandone il disagio in una nuova opportunità. In particolare, CheBanca! supporta il progetto *La Rondine* per l'accoglienza delle madri single e dei loro figli che si trovano in condizioni di disagio economico-sociale, spesso vittime di violenze e abbandono, con l'intento di sostenerne il reinserimento sociale. La partnership annuale garantisce a 22 madri ospitalità, sostegno psicologico e orientamento lavorativo finalizzato al raggiungimento di un'autonomia economica, abitativa e organizzativa.

Prosegue, inoltre, il sostegno al progetto *Childcare* della **Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori** di Milano Monza Brianza, 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, la filiale di **Mediobanca Londra** ha avviato una partnership con l'ente di beneficenza locale **St Mungo's**, con il coinvolgimento dei colleghi in attività di volontariato per aiutare i senzatetto a trasferirsi in un alloggio sicuro.

Polus Capital Management ha dato supporto a una serie di associazioni impegnate sul fronte della diversità e inclusione e in particolare:

- ◆ **Smart Works** che si propone di dare alle donne la fiducia di cui hanno bisogno per raggiungere il loro pieno potenziale e assicurarsi un impiego.
- ◆ **Black Heart Foundation** che sostiene iniziative volte a migliorare l'accesso all'istruzione e le aspirazioni dei bambini svantaggiati in tutto il mondo.
- ◆ **Southside Young Leaders' Academy** che offre aiuto ai ragazzi di etnia nera e minoritaria



attraverso lo sviluppo personale, il lavoro di squadra e la formazione di competenze per farne una nuova generazione di leader.

CMB Monaco ha partecipato a un'operazione di inclusione e accesso alla cultura con l'associazione **Les Enfants de Frankie**, per consentire ai bambini disabili di partecipare alla mostra estiva di Claude Monet presso il Grimaldi Forum. Inoltre, un generoso contributo è stato riconosciuto alla **Croce Rossa** monegasca, da sempre impegnata a fronteggiare le principali catastrofi mondiali. Negli ultimi anni, inoltre, CMB Monaco ha sostenuto anche le associazioni **Children&Future**, che promuove e contribuisce alla difesa e al rispetto dei diritti dei bambini, **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 2-23], [GRI 3-3]

Il Gruppo 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.

Mediobanca, consapevole degli impatti che derivano dalle sue attività e del ruolo che può esercitare nella diffusione di comportamenti responsabili, intende gestire i rischi e cogliere le sfide derivanti dai mutamenti del contesto ambientale (climatici, di biodiversità o legati alle disponibilità di risorse naturali) che possono influenzare lo sviluppo del proprio business, promuovendo iniziative volte a limitare gli impatti generati.

A seguito del pieno raggiungimento dei target ambientali inseriti nel Piano Strategico 2019-2023, il Gruppo ha individuato nuovi sfidanti obiettivi che sono stati integrati nel Piano 2023-2026 – One Brand One Culture⁹⁷:

- ◇ raggiungimento della neutralità dell'impronta di carbonio entro il 2050 nel quadro dell'adesione alla Net Zero Banking Alliance (NZBA), con un target intermedio del 35% di riduzione dell'intensità carbonica del portafoglio finanziamenti CIB⁹⁸ al 2030, data in cui è prevista anche la totale uscita dal carbone;
- ◇ prosieguo del percorso di riduzione dell'impatto diretto, confermando l'utilizzo di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili e mantenendo la neutralità carbonica sulle proprie emissioni (Scopo 1 e Scopo 2);
- ◇ proposta di soluzioni, prodotti e servizi di consulenza che supportino i clienti nella transizione climatica;
- ◇ crescente integrazione dei fattori climatici e ambientali nei processi di gestione dei rischi, dei crediti e delle politiche di investimento.

Con riferimento agli impatti che il cambiamento climatico può avere sulle performance del Gruppo, nel capitolo 3.3 sono stati inoltre valutati e rendicontati i rischi recepiti all'interno del processo di ESG Risk Assessment. Questi sono stati identificati secondo l'approccio proposto dal Framework TCFD, facendo una distinzione tra quelli fisici e quelli di transizione più rilevanti per il Gruppo. Nella tabella di seguito i rischi ambientali e climatici identificati.

97. Per i dettagli sugli obiettivi del Piano 2019-2023 e del Piano 2023-2026 si veda il capitolo 9. *Obiettivi futuri*.
98. E' esclusa dal perimetro MB Facta



TEMI MATERIALI	RISCHI IDENTIFICATI DA MEDIOBANCA	ATTIVITÀ DI MITIGAZIONE
<p>Tutela dell'ambiente e attenzione al cambiamento climatico</p>	<p>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</p>	<p>Comitato Group Procurement di Gruppo</p> <hr/> <p>Unità Organizzativa di Gruppo dedicata alla selezione dei fornitori</p> <hr/> <p>Unità Organizzativa di Gruppo dedicata al facility management e alla gestione dei fornitori in tale ambito</p> <hr/> <p>Mobility Manager per il coordinamento delle tematiche di mobilità dei dipendenti</p> <hr/> <p>Politica di Gruppo sulla Sostenibilità che promuove un business sostenibile finalizzato a limitare gli impatti generati</p> <hr/> <p>Piano spostamenti casa-lavoro, definito per la città di Milano</p> <hr/> <p>Definizione di obiettivi misurabili in ambito mobilità sostenibile, volti alla riduzione dei consumi energetici</p> <hr/> <p>Attività di sensibilizzazione degli utenti tramite informazione (sezione intranet) e formazione (corsi e-learning)</p> <hr/> <p>Diffusione di buone pratiche e norme comportamentali per favorire il risparmio energetico</p> <hr/> <p>Iniziative per la minimizzazione dei consumi energetici nell'ambito delle attività di ristrutturazione e di iniziative volte alla corretta gestione e minimizzazione dei rifiuti</p> <hr/> <p>Approvvigionamento di energia rinnovabile per l'Italia e le sedi estere</p> <hr/> <p>Approvvigionamento di carta certificata FSC (in Italia FSC 100%) packaging</p> <hr/> <p>Riduzione graduale della plastica ad uso alimentare</p> <hr/> <p>Report sulle performance ambientali presentato annualmente al Comitato endoconsiliare di CSR</p> <hr/> <p>Rendicontazione annuale sullo smaltimento dei rifiuti all'Organismo di Vigilanza</p> <hr/> <p>Installazione parziale di sistemi di monitoraggio dei consumi energetici negli HQ del Gruppo</p>
<p>Sostegno alla transizione ecologica</p>	<p>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)</p>	<p>Unità Organizzativa di Gruppo dedicata alla definizione di linee guida e all'implementazione di azioni in ambito Sicurezza Fisica</p> <hr/> <p>Unità di Crisi</p> <hr/> <p>Presenza di un Business Continuity Management (BCM) Office di Gruppo, volto a presidiare la continuità operativa</p> <hr/> <p>Politica di Gruppo sulla Sostenibilità</p> <hr/> <p>Monitoraggio del livello di rilevanza del rischio climatico delle aree geografiche in cui sono localizzate le strutture/edifici aziendali</p> <hr/> <p>Presenza di informazioni sul livello di rischio sismico e idrogeologico, in cui si colloca ogni singola unità di ogni Società del Gruppo, all'interno dei DVR di ogni singola società</p> <hr/> <p>Screening del livello di copertura del rischio climatico nelle polizze assicurative</p>



8.2 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**. 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.

Il Gruppo, che ritiene fondamentale rappresentare in maniera trasparente l'approccio adottato per integrare i rischi climatici nella propria strategia, redige anche il **TCFD Report**. I principali aggiornamenti, rappresentativi delle attività svolte nel corso dell'esercizio, sono riportati nella seconda pubblicazione. Di seguito una sintesi suddivisa secondo i pillar del framework:

- ◇ **Governance:** la sezione è stata arricchita, ma è rimasta sostanzialmente invariata la struttura di governance adottata dall'Istituto per le scelte di investimento; parallelamente sono proseguite diverse iniziative di diffusione della conoscenza del clima all'interno del Gruppo. Viene fornita anche una panoramica sul modo in cui i KPI climatici sono integrati nel piano di incentivazione retributivo.
- ◇ **Strategy:** la sezione fornisce una panoramica degli obiettivi legati al clima contenuti nel nuovo piano strategico. Tali obiettivi, sia commerciali che di modellazione del portafoglio, sono strumentali al modello di resilienza della strategia che il Gruppo sta sviluppando attraverso il rafforzamento dell'offerta di prodotti per la transizione climatica, le politiche di esclusione e il coinvolgimento degli stakeholder, il tutto nell'ambito di un Risk Appetite Framework che incorpora sempre più metriche relative al clima.
- ◇ **Risk Management:** in questa sezione vengono fornite informazioni sulla mappa di materialità del rischio climatico elaborata nel corso dell'esercizio 2022-23, sulle metodologie di valutazione del rischio e sui relativi risultati con riferimento alle diverse classi di rischio. Vengono inoltre descritte le metodologie di stress test e il Risk Appetite Framework (RAF). La metrica di monitoraggio RAF 2021-22 su CheBanca! mutui e il relativo rischio climatico, si è tradotto in un trigger nel RAF dell'esercizio 2022-2023, che include ora anche il monitoraggio delle metriche relative a) intensità di emissione del portafoglio crediti di Mediobanca S.p.A. e Mediobanca International (Luxembourg) S.A., b) le garanzie ipotecarie di CheBanca! sull'efficienza energetica e c) l'esposizione del portafoglio del cliente ai prodotti SFDR.



◆ **Metric and Targets:** la sezione contiene i risultati delle analisi svolte durante l'anno fiscale 2022-23 per allineare il Gruppo ai target previsti dalla NZBA. L'esercizio è stato esteso al portafoglio corporate, oltre che ai mutui, ai prestiti auto e alle asset class dei titoli sovrani. Sono inoltre stati definiti ulteriori target settoriali (cemento e aviazione), che si aggiungono a quelli dell'esercizio precedente (power e automotive).

Di seguito i target settoriali (SDA - Sectoral Decarbonization Approach) per Cement, Aviation, Automotive e Power. Per gli ultimi due, come sopra esposto, è stato necessario procedere con un aggiornamento, dovuto al cambio di metodologia e info-provider. Per ulteriori informazioni si rimanda al **TCFD Report**.

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

Obiettivi settoriali NZBA

SECTOR	TARGET METRIC	BASELINE (2022)	INTERMEDIATE TARGET (2030)	NET ZERO TARGET	NET ZERO TARGET YEAR
Power	tCO _{2e} /MWh	0,34	0,16	0	2040
Automotive	gCO ₂ /km	139	85	0	2050
Cement	tCO _{2e} /tonn cement	0,66	0,50	0	2050
Aviation	tCO _{2e} /pkm	94	84	0	2050

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.

Nel corso del 2022-2023 è stato condotto un nuovo esercizio per calcolare le emissioni finanziate, estendendo il perimetro di rendicontazione a più società del Gruppo, a copertura della quasi totalità dell'esposizione del portafoglio bancario on-balance del Gruppo⁹⁹, verso imprese, famiglie (households) e titoli sovrani (sovereign).

Le emissioni finanziate di delle ultime due categorie sono state calcolate per la prima volta, in linea con la metodologia PCAF pubblicata a dicembre 2022.

Di seguito il prospetto delle emissioni finanziate – corporate, aggiornate al 30/06/2023 e l'esercizio di calcolo al 31/12/2022 di households e sovereign. Per ulteriori approfondimenti in merito si rimanda al paragrafo 5.1 *Financed Emissions* del TCFD Report del Gruppo.

99. Sono state aggiunte le esposizioni di CMB Monaco, CheBanca! S.p.A, Compass Banca S.p.A, Mbfacta S.p.A, SelmaBipiemme Leasing S.p.A. e Revalea S.p.A. al 31 dicembre 2022, nelle seguenti classi di attività è stato analizzato, per un totale in essere di 55,6 Mld€



Emissioni finanziate di Gruppo

	EMISSIONI FINANZIATE CORPORATE - EQUITY, BOND, LOANS [Milioni tCO ₂ eq]	SCOPO 1	SCOPO 2	SCOPO 3
30/06/2023	8,4	2,0	0,4	6,1
	EMISSIONI FINANZIATE HOUSEHOLDES E SOVEREIGN [Milioni tCO ₂ eq]	SOVEREIGN	MORTGAGES	MOTOR VEHICLE LOAN
31/12/2022		2,81	0,43	0,07

Mediobanca sta valutando la frequenza con cui aggiornare questi dati nei prossimi anni, prioritizzandoli in base alla loro rilevanza nel portafoglio di Gruppo. Infatti, l'esercizio pilota ha mostrato che i mutui e le emissioni degli autoveicoli costituiscono il 3,9% del totale delle emissioni finanziate al 31/12/22 e, pertanto, hanno una bassa rilevanza strategica per lotta al cambiamento climatico.

8.3 Gestione degli impatti ambientali legati al business

[GRI 3-3], [GRI 2-27]

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, tra cui elettricità, carta e acqua;
- ◇ la realizzazione di iniziative per il miglioramento della gestione energetica, quali l'acquisto di energia da fonti rinnovabili e l'utilizzo di tecnologie e soluzioni innovative a minore impatto;
- ◇ il miglioramento della gestione dei rifiuti;
- ◇ la valutazione preventiva degli impatti ambientali dei nuovi processi, impianti e apparecchiature e delle modifiche strutturali e organizzative;
- ◇ le iniziative di mobility management per ridurre le emissioni dovute agli spostamenti

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

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 alle ricariche delle auto elettriche della flotta di Gruppo per spostamenti di lavoro dei dipendenti.



Attualmente tutto il Gruppo Mediobanca utilizza energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili¹⁰⁰ per le proprie utenze intestate, così come per il data center.

Inoltre, è in corso un'analisi di fattibilità per l'implementazione di un *Power Purchase Agreement (PPA)* per Mediobanca Innovation Services, con avvio previsto all'inizio del 2024. Tale progetto, che mitiga la volatilità dei costi per l'acquisto di energia elettrica, intende contribuire alla transizione energetica del Paese tramite un contratto di lungo termine per la fornitura di energia da impianti solari di nuova realizzazione.

Nel corso dell'anno fiscale 2022-2023, sono state implementate diverse iniziative per la riduzione dei consumi:

- ◇ prosecuzione del rifacimento degli impianti di riscaldamento e condizionamento della sede di Mediobanca Roma e Milano (Via Filodrammatici) per cui è prevista una riduzione di 10 tonnellate di emissioni di CO₂ entro il 2024;
- ◇ completamento dei lavori di rifacimento degli impianti di riscaldamento con l'adozione della tecnologia VRV¹⁰¹ del primo e secondo piano di Via Filodrammatici 3;
- ◇ sostituzione dei corpi illuminanti con lampade led in alcune filiali Compass e della sede di CheBanca! che hanno portato ad una riduzione di 68 MWh (245,7 GJ) di consumo di elettricità;
- ◇ avvio delle diagnosi energetiche obbligatorie secondo quanto stabilito dalla Dlgs. 102/14.

Tra le iniziative implementate per migliorare l'efficienza energetica dei data center e ottimizzarne il raffrescamento, si segnala la realizzazione di compartimentazione dei "corridoi freddi".

I consumi energetici sono riportati nella tabella di seguito.

Consumi energetici all'interno ed all'esterno dell'organizzazione¹⁰²

	UNITÀ	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Da riscaldamento/gruppi elettrogeni		25.219,73	29.415,95	26.606,01
Diesel		114,87	60,51	3,60
Gas naturale ¹⁰³		25.104,86	29.355,44	26.602,41
<i>Da utenze intestate</i>	GJ ¹⁰⁶	7.842,33	10.291,69	9.674,25
<i>Da utenze non intestate¹⁰⁴</i>		17.262,53	19.063,75	16.928,16
Da auto aziendali¹⁰⁵		25.852,88	22.863,93	23.136,22
Diesel		12.906,66	15.748,77	17.858,91
Benzina		12.946,22	7.115,16	5.277,30

100. In Italia, secondo quanto stabilito da un accordo quadro che prevede l'acquisto da CVA Energie, l'energia utilizzata è certificata come 100% da fonti rinnovabili tramite i certificati di "Garanzia di Origine".

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

102. 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.

103. I consumi energetici diretti derivanti da gas naturale sono stati calcolati sulla base del prezzo totale del gas per metro cubo pubblicato dall'Agenzia di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (AREA)

104. A partire dal FY 2022-2023, il Gruppo è riuscito ad ottenere e rendicontare i dati separatamente per utenze intestate e non intestate. I consumi di gas naturale delle utenze non intestate sono riconducibili come quelli esterni all'organizzazione.

105. 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.

106. Gigajoule.



Consumi energetici all'interno ed all'esterno dell'organizzazione

	UNITÀ	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Energia elettrica	GJ	84.014,55	86.436,12	85.325,40
Da fonti non rinnovabili		495,34	662,65	757,02
<i>Da utenze intestate</i>		0	-	-
<i>Da utenze non intestate</i>		495,34	-	-
Da fonti rinnovabili		83.519,21	85.773,47	84.568,38
<i>Da utenze intestate</i>		77.675,22	-	-
<i>Da utenze non intestate</i>		5.843,98	-	-
Energia termica		731,94	1.615,65	983,76
Da fonti non rinnovabili		731,94	399,92	250,02
<i>Da utenze intestate</i>		731,94	-	-
<i>Da utenze non intestate</i>		0	-	-
Da fonti rinnovabili		0	1.215,73	733,74
<i>Da utenze intestate</i>	0	-	-	
<i>Da utenze non intestate</i>	0	-	-	
TOTALE ENERGIA CONSUMATA		135.819,1	140.331,65	136.051,39

Nel corso dell'anno si è registrata una riduzione di gas intestato attribuibile a un inverno più mite e alla ritardata accensione e anticipato spegnimento del riscaldamento richiesti dalla normativa nazionale italiana.

Relativamente alla flotta di proprietà, invece, si registra un aumento dei consumi di benzina dovuto all'incremento delle auto ibride-benzina, con la conseguente diminuzione dei consumi di gasolio.

Con riferimento ai consumi energetici indiretti, nell'anno fiscale 2022-2023 si è registrata una flessione oltre ad un incremento del ricorso alle fonti di energia rinnovabile, trend che dimostra l'efficacia delle iniziative di efficienza energetica e attenzione al cambiamento climatico.

MBCredit Solutions, già valutata Rating Gold - medaglia d'oro da Ecovadis - ha ottenuto nuove certificazioni: la UNI CEI EN ISO 50001:2018 per la gestione dell'energia, la UNI EN ISO 14064:2019 relativa alla quantificazione e alla rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) e la UNI EN ISO 14001:2015 in materia di ambiente.

Anche **Mediobanca SpA** per il primo anno ha risposto al questionario Ecovadis, ottenendo la medaglia di bronzo.



Il Gruppo monitora le proprie emissioni GHG:

- ◇ **dirette:** derivanti dal consumo di energia, ovvero di gas naturale e gasolio per il riscaldamento, di carburanti per la gestione della flotta aziendale e, da quest'anno, l'emissione derivante da gas fluorurati (Scopo 1);
- ◇ **indirette:** relative al consumo di energia elettrica acquistata da terzi (Scopo 2 market based e location based), nonché alle trasferte dei propri collaboratori in treno e in aereo, ai consumi di materiali e ai consumi energetici di utenze non intestate di immobili in locazione¹⁰⁷ (Scopo 3). Sebbene siano calcolate in forma volontaria per la rendicontazione del Pillar 3 ESG (saranno obbligatorie a partire da 30/06/2024) e in ottemperanza al Framework TCFD, le Financed Emission saranno incluse nel prospetto della presente Dichiarazione dal prossimo esercizio.

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

- ◇ utilizzo di videoconferenze per ridurre gli spostamenti dei dipendenti;
- ◇ 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, auto elettriche e ibride plug-in;
- ◇ istituzione della figura del Mobility Manager aziendale¹⁰⁸ e definizione del *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 10 nuovi punti per la ricarica di auto elettriche e ibride plug-in presso la sede di Compass Caldera, 23 presso la sede di MIS, 30 presso la sede di CheBanca!, 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).

107. Grazie alla separazione di utenze intestate e non intestate, dal FY 2022-2023 è stato possibile migliorare la rendicontazione, spostando le emissioni relative ai consumi energetici di utenze non intestate nella categoria 3 delle emissioni di Scopo 3. Infatti, su questa tipologia di contratti (es. consumi energetici condominiali in immobili di terzi, dove è presente una filiale di Gruppo grazie ad un contratto di locazione), Mediobanca non ha alcuna leva né capacità decisionale.

108. 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.



Emissioni di CO_{2eq}¹⁰⁹ dirette e indirette¹¹⁰

	UNITÀ	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Da riscaldamento/gruppi elettrogeni (gas naturale, gasolio)		465,48	1.706,12	1.539,07
Da auto aziendali (benzina e diesel) ¹¹¹		1.911,40	1.697,06	1.719,31
Da perdite di gas refrigerante ¹¹²		507,86	nd	nd
Emissioni dirette (Scopo 1)		2.884,73	3.403,18	3.258,38
Da energia elettrica		0	39,21	50,56
Da energia termica		42,89	23,53	14,50
Emissioni indirette (Scopo 2) – market based		42,89	62,74	65,06
Da energia elettrica		5.491,26	6.479,65	50,56
Da energia termica		42,89	23,53	14,50
Emissioni indirette (Scopo 2) – location based		5.534,15	6.503,18	6.503,18
Emissioni indirette derivanti dall'acquisto di beni e servizi (Categoria 1)		362,46	nd	nd
Da carta		362,46	-	-
<i>Non da riciclo</i>	tCO _{2eq}	20,57	-	-
<i>Da Riciclo</i>		341,89	-	-
Emissioni indirette derivanti dalla mobilità aziendale (Categoria 6)¹¹³		1.578,35	774,59	112,82
Da aerei		1.475,11	703,94	83,24
<i>Voli nazionali</i>		305,14	154,94	40,22
<i>Voli internazionali</i>		1.169,97	549	43,02
Da treni		89,62	63,03	27,24
<i>Alta velocità</i>		78,44	55,88	25,26
<i>Altre tipologie</i>		11,19	7,15	1,98
Da auto di servizio di terzi		13,62	7,63	2,34
Emissioni indirette correlate al consumo di combustibili ed energia (categoria 13)		1.509,91	nd	nd
Da energia elettrica di utenze non intestate ¹¹⁴		504,19	-	-
Da gas metano di utenze non intestate		1.005,72	-	-
Altre emissioni indirette (Scopo 3)		3.450,72	774,59	112,82

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

110. 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.

111. 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", che sostituisce quella di ABI, utilizzata precedentemente, permette di monitorare con maggior precisione l'evoluzione dell'efficiamento delle emissioni del parco auto.

112. Sono incluse le seguenti tipologie di gas: R-410; R-407C; R-32 e R-134.

113. 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.

114. Calcolato con i gli stessi fattori di conversione della metodologia "Location-based" per le Scopo 2.



Nonostante le perdite di gas refrigeranti siano state incluse nelle emissioni di Scopo 1 a partire da questo esercizio, risulta in costante decremento. La riduzione rispetto al precedente anno è di oltre il 15%, anche grazie allo spostamento del consumo di gas (per il riscaldamento) di utenze non intestate nelle emissioni di Scopo 3.

Mentre il sempre maggiore ricorso alla fornitura di energia da fonti rinnovabili ha comportato un beneficio nelle emissioni di Scopo 2 Market-based, che risultano in diminuzione. Si evidenzia inoltre, il raggiungimento dell'obiettivo di Piano 2019-2023 dell'acquisto del 100% di energia elettrica da fonte rinnovabile (per le utenze intestate al Gruppo).

L' aumento delle emissioni di Scopo 3 è imputabile: alla completa ripresa dei viaggi di lavoro in seguito alla fine della pandemia; alla nuova e corretta collocazione (nella categoria 13) del consumo di combustibili ed energia delle utenze non intestate; al nuovo calcolo, a partire dal 2022-2023, delle emissioni di derivanti dall'acquisto di beni e servizi (categoria 1).

Il Gruppo ha registrato inoltre le seguenti emissioni: 732,35 Kg di NO_x e 15,89 Kg di SO₂¹¹⁵. Entrambi gli inquinanti risultano in diminuzione rispetto al precedente esercizio.

Indicatori di intensità energetica¹¹⁶ ed emissiva¹¹⁷

	UNITÀ	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Intensità energetica diretta	kWh/m ²	84,09	87,99	84,10
Intensità energetica indiretta		139,54	148,19	145,93
		2022-2023	2021-2022	2020-2021
Intensità delle emissioni (Scopo 1)	tCO _{2eq} /m ²	0,0171	0,0206	0,0198
Intensità delle emissioni (Scopo 2) – Market based		0,0003	0,0002	0,0003

8.5 Consumi idrici

[GRI 303-1], [GRI 303-2], [GRI 303-3], [GRI 303-4]

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 che vengono comunque indicati in relazione alle aree a maggior stress idrico.

Il consumo di acqua, sostanzialmente in linea con l'anno precedente, registra una riduzione di quella da acquedotto (-4%) e un aumento di quella da pozzo (+ 2%).

115. Le emissioni di NO_x e SO_x vengono calcolate a partire dai consumi di gas, gasolio, GPL ed energia elettrica non rinnovabile secondo formule fornite dalle linee guida ABI. Vista la tipologia di business di Mediobanca, non vengono inclusi nel calcolo gli inquinanti derivanti dalla flotta auto.

116. Rapporto tra i consumi energetici e la superficie degli edifici del Gruppo (m²).

117. Rapporto tra le emissioni e la superficie degli edifici del Gruppo (m²).



Prelievi idrici

	UNITÀ	2022-2023		2021-2022	2020-2021
		Da tutte le aree	Da aree a stress idrico ¹¹⁹		
Acqua consumata¹¹⁸		303.426	18.956	304.086	257.016
di cui da acquedotto	m ³	114.874	18.956	119.330	104.960
di cui da pozzo		188.552	0	184.756	152.056

Con riferimento allo scarico delle acque, dato lo scopo per cui viene utilizzata tale risorsa nelle sedi di Gruppo (caratterizzate da edifici allacciati al servizio di fognatura urbano), la quantificazione dei volumi coincide con dell'acqua prelevata, rispettando anche la suddivisione per area di stress idrico.

8.6 Consumi di materiali

[GRI 301-1], [GRI 301-2]

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 di intervenire con campagne e iniziative volte a ridurre il consumo.

Il 99,8 % di carta A4 uso ufficio è certificata FSC (il 100% in Italia).

Consumi di carta¹²⁰

	UNITÀ	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Carta consumata (A4)	ton	165,39	172,84	169,93
Carta consumata (A3)		1,39	1,92	1,57
Carta consumata (A5)		0,09	-	-
Carta per uso commerciale (biglietti da visita e carta intestata)		317,89	253,12	217,43
TOTALE		484,76	427,87	388,93

L'incremento del 26 % nei consumi di carta per uso commerciale (biglietti da visita e carta intestata) è ascrivibile all'aumento di comunicazioni alla clientela. Un altro materiale di consumo rilevante è dato dai toner delle stampanti.

118. 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&Associés non sono monitorati (consumi condominiali non disponibili).116. Per i consumi di carta sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei dati degli ultimi mesi, riproporzionando i consumi dei mesi precedenti.

119. Aree identificate attraverso il tool Acqueduct del WRI.

120. Per i consumi di carta sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei dati degli ultimi mesi, riproporzionando i consumi dei mesi precedenti.



Tutte le carte di credito fornite da Compass ai dipendenti delle società del Gruppo Mediobanca sono in PLA (Poly Lactid Acid), un materiale composto per il 90% da bio-materiali naturali derivanti dal mais, mentre quelle emesse dalle filiali sono realizzate in plastica PVC riciclata.

Anche le carte di debito (International) e quelle di credito (Classic) di CheBanca! sono realizzate con plastica recuperata dagli oceani. Ne sono già state prodotte oltre 59 mila.

Per ridurre i consumi e promuovere l'utilizzo di materiali sostenibili, il Gruppo mantiene le iniziative già avviate:

- ◇ configurazione delle stampanti in modalità fronte-retro, ed utilizzo del sistema "Follow me" che prevede un blocco del sistema di stampa a distanza su tutte le stampanti delle diverse sedi;
- ◇ sviluppo della digitalizzazione in ambito commerciale nel retail; anche attraverso l'utilizzo della firma grafometrica in CheBanca! e Compass;
- ◇ utilizzo di carta riciclata per una parte delle comunicazioni per la clientela di Compass e per tutto il materiale pubblicitario e commerciale di CheBanca!;
- ◇ sostituzione nei distributori automatici dei bicchieri e delle palette in plastica, con versioni in carta riciclabile e legno e delle bottiglie in plastica con lattine in alluminio o in materiale compostabile;
- ◇ predisposizione di una sezione ambiente all'interno dei corsi di formazione per sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche ambientali;
- ◇ dematerializzazione di processi interni, quali: giustificativi delle note spese; utilizzo a livello di Gruppo di ticket restaurant elettronici in sostituzione di quelli cartacei.
- ◇ sostituzione degli erogatori di acqua in boccioni di plastica, con quelli collegati direttamente alla rete idrica nella sede di Mediobanca e in 28 filiali di CheBanca!.

8.7 Gestione dei rifiuti

[GRI 306-1], [GRI 306-2], [GRI 306-3], [GRI 306-4], [GRI 306-5]

I rifiuti generati dal Gruppo sono principalmente riconducibili ai materiali legati all'attività d'ufficio utilizzati per offrire i servizi alla clientela: toner, carta, materiale informatico (es. computer, telefoni) e rifiuti ingombranti. Negli ultimi anni, a causa della pandemia, si sono aggiunte alle categorie di rifiuti prodotti le mascherine FFP2.



Rifiuti (pericolosi e non pericolosi) prodotti¹²¹

	UNITÀ	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Rifiuti pericolosi¹²²		15,52	10,20	16,99
Toner		7,4	6,81	5,99
Altro: device elettronici, batterie, mascherine chirurgiche, etc.		8,12	3,39	11,00
Rifiuti non pericolosi	ton	70,18	44,77	50,55
Imballaggi di carta e cartone		26,95	4,67	9,27
Rifiuti ingombranti, umido e secco		43,23	40,10	41,28
Rifiuti prodotti		85,69	54,97	67,54

Modalità di smaltimento dei rifiuti prodotti

	UNITÀ	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Rifiuti non destinati a smaltimento¹²³		77,79	46,89	61,58
Rifiuti pericolosi		8,22	3,14	11,03
Riciclo		0,26	0,02	-
Recupero		7,96	3,11	11,03
Rifiuti non pericolosi		69,57	43,75	50,55
Riciclo	ton	5,82	4,15	-
Recupero		63,75	39,60	50,55
Rifiuti destinati a smaltimento¹²⁴		7,91	8,08	5,96
Rifiuti pericolosi		7,30	7,06	5,96
Altro		7,30	7,06	5,96
Rifiuti non pericolosi		0,61	1,02	0
Discarica		0,61	1,02	0

121. Al momento nel Gruppo i dati sullo smaltimento non sono monitorati in modo puntuale. Si segnala che per i toner si rendicontano i volumi acquistati, mentre per le restanti categorie i volumi sono desunti dai formulari di smaltimento.

122. Per i rifiuti pericolosi sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei dati.

123. Ad oggi il Gruppo non dispone di informazioni sulle modalità di recupero dei rifiuti non destinati a smaltimento.

124. 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.



L'incremento del 56% dei rifiuti prodotti è imputabile allo smaltimento di device elettronici divenuti obsoleti e allo smaltimento di carta dovuto ad attività di archivio.

Lo smaltimento di materiale informatico, ingombrante e mascherine è invece gestito dalle singole società tramite ditte specializzate che rilasciano opportuno FIR (Formulario Identificazione Rifiuto) al ritiro dei suddetti rifiuti.

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.

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.

Obiettivi futuri



MEDIOBANCA

9. Obiettivi futuri

Di seguito sono rappresentati gli obiettivi ESG integrati nel Piano Strategico 2023-2026, a ulteriore conferma della forte spinta verso le tematiche di sostenibilità del Gruppo.

Viene, inoltre, riportato il consuntivo dei target del Piano 2019-2023.

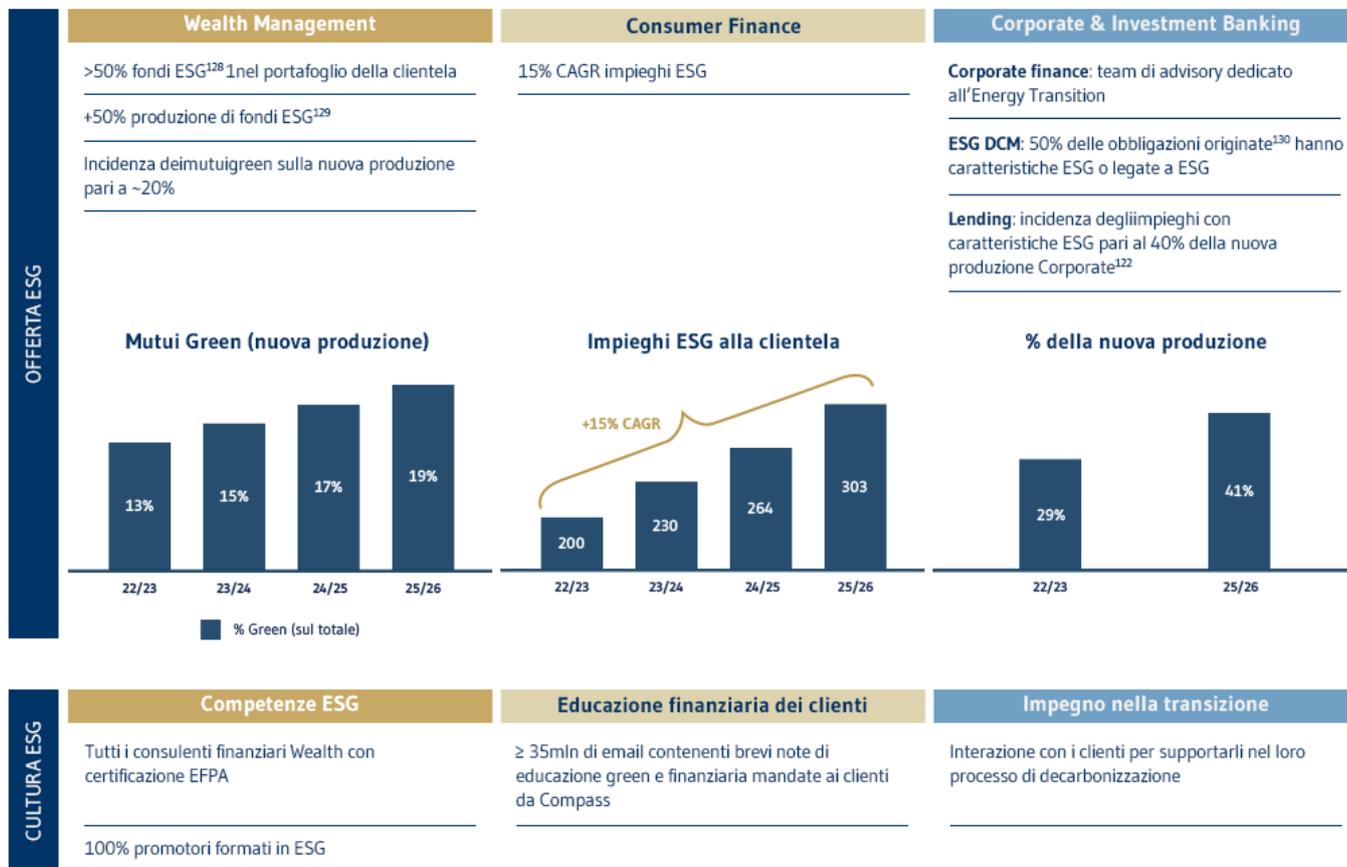
PIANO STRATEGICO 2023-2026: ONE BRAND – ONE CULTURE OBIETTIVI ESG

AMBIENTE	SOCIALE	GOVERNANCE
		
IMPRONTA DI CARBONIO <ul style="list-style-type: none"> ◆ Neutralità entro il 2050 ◆ 35% riduzione dell'intensità carbonica dei finanziamenti al 2030 (-18% entro il 2026) ◆ Interim target di settore di neutralità della net Zero Banking Alliance al 2024¹²⁵ 	DIVERSITÀ E INCLUSIONE <ul style="list-style-type: none"> ◆ >30% donne tra i senior manager ◆ >20% donne tra i dirigenti ◆ >50% donne sul totale delle assunzioni ◆ Parità nel tasso di avanzamento 	REMUNERAZIONE <ul style="list-style-type: none"> ◆ Il nuovo Long-Term Incentive Plan prevede: <ul style="list-style-type: none"> ◆ 50% del variabile totale (vs precedente 20%) per il CEO e il GM di Gruppo erogato interamente in equity ◆ allargamento di questo strumento anche ad altre selezionate figure del Gruppo ◆ 20% degli obiettivi di natura ESG¹²⁷
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Uscita totale dal carbone entro il 2030¹²⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 100% dei dipendenti formati in ESG 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lancio del primo Piano di azionariato diffuso per stimolare il senso di appartenenza e partecipazione alla creazione di valore sostenibile
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Neutralità sulle emissioni proprie 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ >€20mln a supporto di progetti con un impatto sociale e ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Adozione del Tax Control Framework per tutte le banche italiane del Gruppo
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili a livello di Gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Interruzione dei finanziamenti e degli investimenti nel tabacco entro il 2030¹²⁶ 	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Integrazione dei fattori climatici e ambientali nei processi di gestione dei rischi come il RAF, l'ICAAP e lo Stress testing 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 70% delle spese di approvvigionamento analizzate con criteri ESG 	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Almeno 2 emissioni di obbligazioni sostenibili 		

125. Nessuna esposizione all'estrazione di carbone e agricoltura. 4 settori target pubblicati entro settembre 2023 (Automotive e Power già pubblicati; Cement e Aviation saranno aggiunti). I rimanenti settori NZBA saranno resi pubblici entro settembre 2024.

126. Nel lending del CIB (escluso lo Specialty Finance) e nel portafoglio investimenti proprietario in tutti i mercati.

127. Due KPI proposti da inserire nel LTI 2026: % donne dirigenti e riduzione dell'intensità carbonica dei finanziamenti.



128. % di fondi classificati ESG (SFDR fondi Articolo 8&9) sul totale del portafoglio della clientela.
 129. Numero di fondi classificati ESG (SFDR fondi Articolo 8&9) strutturati dagli Asset Manager del Gruppo.
 130. Calcolato sul periodo 1 luglio 2023 - 30 giugno 2026.

128. % di fondi classificati ESG (SFDR fondi Articolo 8&9) sul totale del portafoglio della clientela.
 129. Numero di fondi classificati ESG (SFDR fondi Articolo 8&9) strutturati dagli Asset Manager del Gruppo.
 130. Calcolato sul periodo 1 luglio 2023 - 30 giugno 2026.



CONSUNTIVO OBIETTIVI CSR – PIANO STRATEGICO 2019-2023

SDG	AMBITO	OBIETTIVI AL 2023	30/06/2023
	Formazione	Ore di formazione: +25%, per potenziare le competenze di dipendenti	+49% rispetto al 30/06/2019
	Gender diversity	~50% di profili femminili per le nuove assunzioni Per le promozioni interne tutti i profili femminili idonei saranno presi in considerazione	Implementate le procedure e individuati nuovi target quantitativi al 2026-27 e 2030-31
	Investimenti responsabili	AM: 100% dei nuovi investimenti selezionati utilizzando sia criteri ESG sia finanziari 40% di fondi qualificati ESG (ex SFDR art. 8 e 9) ¹³¹ sul totale dei fondi nel portafoglio dei clienti affluent ¹³²	100% 66%
	Contributo alla crescita	€700mln da investire in PMI italiane d'eccellenza	€480mln investiti
	Sostegno alla comunità locale	4mln all'anno destinati a progetti con impatto sociale/ambientale positivo MB Social Impact Fund: incremento degli AUM ≥ 20%	oltre €6,5 mln nel 2022-2023 +23,5% dell'AUM rispetto al 30/06/2019
	Sustainable procurement	40% delle spese vs fornitori valutate secondo criteri ESG	62% delle spese valutate secondo criteri ESG ¹³³
	Clienti	Customer satisfaction: <ul style="list-style-type: none"> ◆ CheBanca! CSI sui segmenti premier¹³⁴ @75, NPS @30¹³⁵ ◆ Compass: CSI @85, NPS @65¹³⁶ 	CheBanca!: CSI @81, NPS @47 Compass: CSI @88,9 NPS @65

131. 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.

132. Segmento affluent: accolta tra €50k e 500k.

133. 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.

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

135. CSI e NPS rettificati rispetto ai target originari: CSI @73, NPS @25.

136. NPS rettificato rispetto al target originario: NPS @55.

SDG	AMBITO	OBIETTIVI AL 2023	30/06/2023
	Riduzione impatto ambientale diretto	94% ¹³⁷ di energia da risorse rinnovabili	98% di energia da risorse rinnovabili
		11% ¹³⁸ di riduzione di emissioni di CO ₂	12,3% di riduzione di emissioni di CO ₂
		72% ¹³⁹ di auto ibride nella flotta del Gruppo Mediobanca in Italia	75% di auto ibride
	Supporto alla transizione energetica	Emissione di un Green Bond: €500mln	Emessi un Green Bond e un Sustainability Bond per €500 mln ciascuno
		RAM AI: emissione di un fondo carbon neutral	Emesso il fondo carbon neutral RAM Stable Climate Global Equities
		Mutui «green» di CheBanca! + 50%	+80% di mutui green rispetto al 30/06/2022

137. Target rettificato rispetto all'originario: 92%.

138. 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.

139. Target rettificato rispetto all'originario 90% a causa dei ritardi accumulatisi nella consegna delle auto elettriche/ibride a seguito di pandemia e guerra.

GRI Content Index



MEDIOBANCA

10. GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Mediobanca ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/07/2022 - 30/06/2023
Utilizzo GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N/A - si attenderà la pubblicazione dello standard di settore specifico

GRI Standard/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissioni <i>(Requisiti omessi, ragione dell'omissione, spiegazione)</i>
INFORMATIVE GENERALI			
GRI 2 Informativa Generale - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Pag. 20-24, 208	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 9-10	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 9-12, 208	
	2-4 Revisione delle informazioni	Pag. 9-12, 80	
	2-5 Assurance esterna	Pag. 9-12, 202-204	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 20-25, 115, 134-139	
	2-7 Dipendenti	Pag. 67-71	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Pag. 67-71	
	2-9 Struttura e composizione della governance	Pag. 26-29, 35-37	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 26-29	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pag. 26-29	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag. 29-32, 35-37	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Pag. 35-37	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag. 35-37	
	2-15 Conflitti di interesse	Pag. 48-52	

GRI Standard/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissioni <i>(Requisiti omessi, ragione dell'omissione, spiegazione)</i>
INFORMATIVE GENERALI			
GRI 2 Informativa Generale - versione 2021	2-16 Comunicazione delle criticità	Pag. 28-32, 48-52, 117-120	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Pag. 26-29	
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Pag. 90-94	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Pag. 90-94	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Pag. 90-94	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Si segnala che il rapporto tra la retribuzione annua totale dell'individuo più pagato e la retribuzione mediana annua totale di tutti i dipendenti, escluso l'individuo più pagato, è pari a 107 ¹⁴⁰ , lo stesso rapporto considerando invece la media è pari a 61. Inoltre, il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione annua totale dell'individuo più pagato e l'aumento percentuale della retribuzione mediana annua totale per tutti i dipendenti è pari a 6,5.	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 16-17	
	2-23 Impegno in termini di policy	Pag. 29-34, 48-52, 56-59, 156-157, 62-67, 81-82, 104-114	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 32-34, 42-44, 48-52, 56-59, 71-81, 172-175	
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag. 117-120	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Pag. 48-52	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 56-59, 104-114, 160	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Pag. 32-34, 143-145	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 37-42, 94-96, 116-117, 134-139	
2-30 Contratti collettivi	Pag. 81-82		

140. Include tutte le componenti retributive compresi benefit non monetari e fair value della componente in azioni come da Regolamento Emittenti.

GRI Standard/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissioni (Requisiti omessi, ragione dell'omissione, spiegazione)
TEMI MATERIALI			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-1 Processo di determinazioni dei temi materiali	Pag. 9, 11-12, 39-42	
	3-2 Elenco dei temi materiali	Pag. 9-12, 39-42	
SOLIDITA' PATRIMONIALE E REDDITIVITA'			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 52-55, 104-114	
ETICA E INTEGRITA' NEL BUSINESS			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 56-59	
GRI 205 Anticorruzione 2016	205-1 Percentuale e numero totale delle aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	Pag. 52-55	
	205-2 Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione	Pag. 48-52	
	205-3 Eventuali episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	Pag. 48-55	
SASB FN-IB-510b.4	Description of approach to ensuring professional integrity, including duty of care	Pag. 48-52	
SASB FN-CB-510a.2 FN-IB-510a.2 FN-AC-510a.2	Description of whistleblower policies and procedures	Pag. 48-52	
GRI 207 Imposte (2019)	207-1 Approccio alla fiscalità	Pag. 56-59	
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Pag. 56-59	
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Pag. 56-59	
	207-4 Rendicontazione paese per paese	Pag. 56-59	
FINANZA SOSTENIBILE			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 104-114	

GRI Standard/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissioni (Requisiti omissi, ragione dell'omissione, spiegazione)
FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO E RETENTION DEI TALENTI			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 62-67	
GRI 401 Occupazione (2016)	401-1 Numero totale e tasso di assunzioni e turnover del personale	Pag. 67-71	
	401-2 Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti part-time	Pag. 90-94	
	401-3 Congedo parentale	Pag. 71-81	
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore di formazione medie annue per dipendente, per genere e per categoria	Pag. 82-85	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sulla performance e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	Pag. 85-89	
GRI 402 Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali (2016)	402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Pag. 81-82	
DIVERSITÀ E INCLUSIONE			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 62-67	
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)	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. 26-29, 67-81	
	405-2 Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini	Pag. 71-81	
SASB FN-IB-330a.1 FN-AC-330a.1	Percentage of gender and racial / ethnic group representation for (1) executive management, (2) non-executive management, (3) professionals, and (4) all other employees	Pag. 27-29, 67-71, 71-81	
GRI 40 Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 81-82	

GRI Standard/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissioni (Requisiti omissi, ragione dell'omissione, spiegazione)
SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEI DIPENDENTI			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 96-101	
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 96-101	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 96-101	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Pag. 96-101	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione	Pag. 96-101	
	403-5 Formazione in materia di salute e sicurezza	Pag. 96-101	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 93, 100-101	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 96-101	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 96-101	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag. 96-101	
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI E QUALITÀ DEL SERVIZIO			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 104-114	
GRI 417 Marketing ed etichettatura (2016)	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Pag. 117-120, 123-125	
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	1 caso. Pag. 41 della Relazione sulla Gestione del Gruppo e pag. 218 (Parte B – Passivo)	
SASB FN-AC-270a.3	Description of approach to informing customers about products and services	Pag. 117-120, 124-125	
SASB FN-CF-270a.5	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with selling and servicing of products	1 caso. Pag. 41 della Relazione sulla Gestione del Gruppo e pag. 218 (Parte B - Passivo)	
SASB FN-AC-270a.2	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with marketing and communication of financial product-related information to new and returning customers	1 caso. Pag. 41 della Relazione sulla Gestione del Gruppo e pag. 218 (Parte B - Passivo)	
SASB FN-MF-270a.3	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with communications to customers or remuneration of loan originators	1 caso. Pag. 41 della Relazione sulla Gestione del Gruppo e pag. 218 (Parte B - Passivo)	

GRI Standard/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissioni (Requisiti omissi, ragione dell'omissione, spiegazione)
DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E CYBERSECURITY			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 104-114	
GRI 418 Privacy dei clienti (2016)	418-1 Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori	Pag. 131-134	
SASB: FN-CB 230a.2 FN-CF-230a.3	Description of approach to identifying and addressing data security risks	Pag. 128-134	
SASB: FN-CB-230a.1 FN-CF-230a.1	(1) Number of data breaches, (2) percentage involving personally identifiable information (PII), (3) number of account holders affected	Pag. 133	
SASB FN-CF-220a.2	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with customer privacy	Pag. 133	
INCLUSIONE ED EDUCAZIONE FINANZIARIA			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 104-114	
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 134-137	
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 134-137	
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori (2016)	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Pag. 134-137	
SUPPORTO ALLA COMUNITÀ			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 134-137, 145-146	
GRI 201 Performance economica (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Pag. 142-143	

GRI Standard/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissioni (Requisiti omessi, ragione dell'omissione, spiegazione)
TUTELA DELL'AMBIENTE E ATTENZIONE AL CAMBIAMENTO CLIMATICO			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 156-158	
GRI 301 Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	Pag. 166-167	
	301-2 Percentuale di materiali utilizzati che provengono da riciclaggio	Pag. 166-167	
GRI 302 Energia (2016)	302-1 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Pag. 160-165	
	302-2 Consumi di energia all'esterno dell'organizzazione	Pag. 160-162	
	302-3 Intensità energetica	Pag. 165	
	302-4 Riduzione dei consumi energetici	Pag. 160-165	
GRI 303 Acqua e scarichi idrici	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Pag. 165-166	
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Pag. 165-166	
	303-3 Prelievi idrici	Pag. 165-166	
GRI 305 Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di gas serra dirette (Scopo 1)	Pag. 160-165	
	305-2 Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scopo 2)	Pag. 160-165	
	305-3 Emissioni di gas serra generate da altri consumi energetici (Scopo 3)	Pag. 160-165	
	305-4 Intensità delle emissioni di gas serra (GHG)	Pag. 160-165	
	305-5 Riduzione delle emissioni di gas serra	Pag. 160-165	
	305-6 Emissioni di sostanze che danneggiano l'ozono in peso (ODS)	Pag. 160-165	
	305-7 Emissioni NOx, SOx o altro tipo di emissioni significative	Pag. 160-165	
GRI 306 Rifiuti (2020)	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 167-169	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 167-169	
	306-3 Rifiuti prodotti	Pag. 167-169	
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Pag. 167-169	
	306-5 Rifiuti destinati a smaltimento	Pag. 167-169	
SOSTEGNO ALLA TRANSIZIONE ECOLOGICA			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 39-42, 104-114, 156-157	



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 seconda edizione viene 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.

Raccomandazioni TCFD – Tabella di raccordo

AREE TEMATICHE	RACCOMANDAZIONI TCFD	RIFERIMENTI ALL'INTERNO DELLE PUBBLICAZIONI
GOVERNANCE	<p>Dare disclosure del sistema di governance in merito ai rischi e alle opportunità legate al climate change, descrivendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ TCFD Report: 2 Governance of the Organisation in relation to Climate-related Risks and Opportunities ◇ TCFD Report: 2.2 Board oversight ◇ TCFD Report: 2.4 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	<p>Descrivere gli impatti di rischi e opportunità legate al climate change sul modello di business, sulla strategia e sulla pianificazione finanziaria indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ TCFD Report: 3.3.1 Climate related opportunities and Mediobanca Climate Solution Products ◇ TCFD Report: 3.3 Transition plan and Strategy Resilience ◇ TCFD Report: 4.2 Climate related and Environmental Risks Materiality assessment ◇ TCFD Report: 4.5 Scenario analysis for Climate Stress ◇ DCNF: 3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi ◇ DCNF: 6.1.6 Business responsabile ◇ DCNF: 6.1.7 Prodotti sostenibili
RISK MANAGEMENT	<p>Descrivere come l'organizzazione identifica, valuta e gestisce i rischi legati al climate change, descrivendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ i processi per identificare e valutare i rischi legati al climate change ◇ i processi per gestire i rischi legati al climate change 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ TCFD Report: 4. Risk Management ◇ TCFD Report: 4.1 Climate Risk Management Process ◇ TCFD Report: 4.2 Climate related and Environmental Risks Materiality assessment

AREE TEMATICHE	RACCOMANDAZIONI TCFD	RIFERIMENTI ALL'INTERNO DELLE PUBBLICAZIONI
RISK MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ◇ il processo per verificare come tali rischi siano integrati nella gestione generale del rischio da parte dell'organizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ DCNF: 3 Compliance, internal control and risk management ◇ DCNF: 3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi ◇ Politica ESG di Gruppo
METRICS & TARGETS	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ TCFD Report: 5 Metrics and Targets ◇ TCFD Report: 5.1 Portfolio Target ◇ TCFD Report: 5.2 Financed emissions ◇ TCFD Report: 5.3 Targets & Metrics relative to direct impacts (own operations) ◇ DCNF: 3.7 Sustainable Development Goals ◇ DCNF: 7.3.1 Ambiente e territorio ◇ DCNF: 8.3 Consumi energetici ed emissioni di CO₂ ◇ DCNF: 9 Obiettivi e impegni futuri ◇ TCFD Report: 5.3 Targets & Metrics relative to direct impacts (own operations) ◇ Definizione del Mediobanca Green, Social and Sustainability Bond Framework e relativa Second Party Opinion (nonché emissione del primo bond a valere sul framework stesso)¹⁴¹

141. 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 con l'obiettivo di raccogliere le sfide poste dai cambiamenti climatici e assicurare la transizione ecologica del continente verso la neutralità carbonica al 2050.

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 atto delegato (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**. Inoltre, il 2 febbraio 2022, la Commissione ha approvato il *Complementary Climate Delegated Act* che integra nel Regolamento Delegato 2021/2139 le attività relative alla produzione di energia dal nucleare e dal gas.

Il 27 giugno 2023, la Commissione Europea ha adottato formalmente il secondo atto delegato (c.d. **Delegated Act for economic activities**) che definisce la lista di attività economiche e i relativi criteri di vaglio tecnico per i rimanenti quattro obiettivi ambientali ed entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2024.

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. Al fine di chiarire gli obblighi di rendicontazione delle imprese con riferimento ai **rimanenti quattro obiettivi ambientali**, il Delegated Act for economic activities ha apportato modifiche al Regolamento UE 2021/2178.

In particolare, con riferimento ai **primi due obiettivi ambientali** di mitigazione e adattamento dei cambiamenti climatici, dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023 le imprese finanziarie devono comunicare 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.

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 tramite i template previsti dalla normativa e saranno previsti ulteriori requisiti di rendicontazione con riferimento ad altre categorie di esposizioni e grandezze economico-patrimoniali, quali gli indicatori relativi alle esposizioni fuori bilancio (asset under management e garanzie finanziarie).

Con riferimento ai rimanenti **quattro obiettivi ambientali**¹⁴², dal 1° gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2025, le imprese finanziarie dovranno rendicontare la quota delle esposizioni in attività economiche **non ammissibili alla Tassonomia e ammissibili alla Tassonomia** nell'ambito dei loro attivi totali coperti, unitamente alle informazioni di carattere qualitativo a corredo degli indicatori.

A partire dal 1° gennaio 2026, tale rendicontazione verrà ampliata e le istituzioni finanziarie dovranno pubblicare gli indicatori relativi alla quota di proprie esposizioni in attività economiche allineate alla Tassonomia, e quindi "**ecosostenibili**".

Infine, secondo quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) 2022/1214 della Commissione Europea del 9 marzo 2022, a partire dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2023, le imprese finanziarie sono tenute a valutare e comunicare la quota di esposizioni in attività economiche ammissibili e non ammissibili legate al nucleare e al gas fossile; a partire dal 1° gennaio 2024, le stesse saranno tenute a rendicontare anche la quota di esposizioni in attività economiche allineate legate al nucleare e al gas fossile.

142. Uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e riduzione dell'inquinamento e protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

12.2 Tassonomia europea per il Gruppo Mediobanca

In linea con quanto avviato nel precedente esercizio, il Gruppo Mediobanca ha proseguito le attività dedicate alla Tassonomia al fine di approfondirne gli obblighi normativi e pianificare le attività propedeutiche al processo di rendicontazione nell'ambito della propria Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario.

In quanto ente creditizio, il Gruppo fornisce gli indicatori fondamentali di prestazione (KPI) previsti dal Regolamento UE 2021/2178 per questa tipologia di imprese finanziarie.

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 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.

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 coperti	Esposizioni in attività ammissibili / Total Covered Asset	27,26%	28,13%
Quota di esposizioni in attività ammissibili nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in attività ammissibili / Total Asset	20,90%	21,57%
Quota di esposizioni in attività non ammissibili nell'ambito degli attivi totali coperti	Esposizioni in attività non ammissibili / Total Covered Asset	32,88%	32,01%
Quota di esposizioni in attività non ammissibili nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in attività non ammissibili / Total Asset	25,22%	24,55%

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	13,07%
Quota di esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi totali coperti	Esposizioni in derivati / Total Covered Asset	1,85%

ALTRI INDICATORI	DESCRIZIONE	VALORE
Quota di esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie nell'ambito degli attivi totali coperti	Esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie / Total Covered Asset	27,26%
Quota di prestiti interbancari on demand nell'ambito degli attivi totali coperti	Prestiti interbancari on demand / Total Covered Asset	0,86%
Quota del portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	Portafoglio di negoziazione / Total Asset	10,24%

In merito agli indicatori riportati si precisa quanto segue:

- ◆ i “Total Covered Asset” rappresentano il 76,68% 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 negoziazione¹⁴³;
- ◆ 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 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 Amount¹⁴⁴ al 30 Giugno 2023.

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 finanziarie¹⁴⁵**, la cui quota di ammissibilità alla Tassonomia¹⁴⁶ è stata identificata mediante gli indicatori rendicontati nelle relative Dichiarazioni non finanziarie 2022; Si specifica, inoltre, che la maggioranza delle controparti finanziarie in perimetro ha pubblicato solo le quote di ammissibilità totali che tengono in considerazione entrambi gli obiettivi climatici. Di conseguenza, data la limitata disponibilità delle quote di ammissibilità distinte per gli obiettivi di Climate Change Mitigation e Climate Change Adaptation, sono state considerate nel calcolo dei KPI solo le quote di ammissibilità totali;
- ◆ **esposizioni verso controparti non finanziarie soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie¹⁴⁷**, la cui quota di ammissibilità alla Tassonomia¹⁴⁸ è stata identificata mediante gli indicatori di Turnover e CapEx rendicontati nelle relative Dichiarazioni non finanziarie 2022; Si specifica, inoltre, che la maggioranza delle controparti non finanziarie in perimetro ha pubblicato solo le quote di ammissibilità totali che tengono in considerazione entrambi gli obiettivi climatici. Di conseguenza, data la limitata disponibilità delle quote di ammissibilità distinte per gli obiettivi di Climate Change Mitigation e Climate Change Adaptation, sono state considerate nel calcolo dei KPI solo le quote di ammissibilità totali;

143. Come chiarito nelle FAQ pubblicate dalla Commissione Europea a febbraio 2022 (ref. FAQ 21).

144. Ai sensi degli IFRS, per gli strumenti di debito al costo ammortizzato, il valore contabile lordo è il valore contabile prima delle rettifiche per l'eventuale fondo a copertura perdite; per gli strumenti di debito al fair value (valore equo) rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo, il valore contabile lordo è il costo ammortizzato prima delle rettifiche per l'eventuale fondo a copertura perdite.

145. Le controparti soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie sono state identificate nelle controparti 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€. Si ritengono incluse anche le controparti che non sono soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie ma che fanno parte di un gruppo che pubblica tale disclosure a livello consolidato.

146. La quota di ammissibilità, ove non distinta per Turnover e Capex, è stata considerata solo nel calcolo dei KPI Turnover-based. Inoltre, a seguito di un'analisi specifica, data l'esiguo ammontare di quote di ammissibilità distinte per gli obiettivi di Climate Change Mitigation e Climate Change Adaptation, sono state considerate nel calcolo dei KPI solo le quote di ammissibilità totali che tengono in considerazione entrambi gli obiettivi climatici.

147. Si veda nota precedente.

148. Si veda nota precedente.

- ◇ **prestiti a famiglie**¹⁴⁹ garantiti da ipoteca su immobili residenziali, prestiti per veicoli e prestiti concessi per la ristrutturazione di edifici o abitazioni;
- ◇ **garanzie immobiliari** commerciali e residenziali recuperate e possedute per la vendita.

Con riferimento ai prestiti e finanziamenti verso controparti finanziarie e non finanziarie, 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.

Infine, a seguito di un'analisi specifica, le esposizioni in specialised lending e verso enti pubblici locali, non sono state considerate rilevanti per la contribuzione al numeratore dell'indicatore "quota di esposizioni in attività ammissibili nell'ambito degli attivi totali" dato l'esiguo ammontare.

Disclosure relativa alle esposizioni in attività economiche legate al nucleare e gas fossile

In ottemperanza al Regolamento delegato (UE) 2022/1214, il Gruppo pubblica le informazioni relative alle proprie esposizioni verso attività economiche legate all'energia nucleare e al gas fossile, nonché l'importo e quota di esposizioni verso attività economiche ammissibili alla tassonomia, rispetto al denominatore del proprio KPI

Tabella 1: Attività economiche legate al nucleare e gas fossile

Riga	Attività legate all'energia nucleare	
1	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile.	NO
2	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili.	SI
3	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza.	SI
Attività legate ai gas fossili		
4	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	SI
5	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	SI
6	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.	SI

149. La percentuale di ammissibilità relativa alle singole esposizioni verso privati è stata utilizzata per la compilazione sia del Turnover KPI che del Capex KPI

Tabella 4: Attività economiche ammissibili alla tassonomia ma non allineate alla tassonomia

Riga	Attività economiche	Importo e quota			
		Turnover Based		Capex Based	
		Importo	%	Importo	%
1	Importo e quota dell'attività economica ammissibile alla tassonomia ma non allineata alla tassonomia di cui alla sezione 4.26 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	-	-	-	-
2	Importo e quota dell'attività economica ammissibile alla tassonomia ma non allineata alla tassonomia di cui alla sezione 4.27 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	-	-	-	-
3	Importo e quota dell'attività economica di cui alla riga 3 del modello 1 che non è ammissibile alla tassonomia conformemente alla sezione 4.28 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	1,00	0,00 %	1,00	0,00 %
4	Importo e quota dell'attività economica ammissibile alla tassonomia ma non allineata alla tassonomia di cui alla sezione 4.29 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	68.880,00	0,10 %	32.832,00	0,05 %
5	Importo e quota dell'attività economica ammissibile alla tassonomia ma non allineata alla tassonomia di cui alla sezione 4.30 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	16.341,00	0,02 %	7.519,00	0,01 %
6	Importo e quota dell'attività economica ammissibile alla tassonomia ma non allineata alla tassonomia di cui alla sezione 4.30 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	533,00	0,00 %	627,00	0,00 %
7	Importo e quota di altre attività economiche ammissibili alla tassonomia ma non allineate alla tassonomia non incluse nelle righe da 1 a 6 al denominatore del KPI applicabile	19.396.048,00	27,14 %	220.065.603,00	28,08 %
8	Importo e quota totali delle attività economiche ammissibili alla tassonomia ma non allineate alla tassonomia al denominatore del KPI applicabile	19.481.803,00	27,26 %	20.106.582,00	28,13 %

Tabella 5: Attività economiche non ammissibili alla tassonomia

Riga	Attività economiche	Importo e quota			
		Turnover Based		Capex Based	
		Importo	%	Importo	%
1	Importo e quota dell'attività economica di cui alla riga 1 del modello 1 che non è ammissibile alla tassonomia conformemente alla sezione 4.26 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	-	-	-	-
2	Importo e quota dell'attività economica di cui alla riga 2 del modello 1 che non è ammissibile alla tassonomia conformemente alla sezione 4.27 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	469,00	0,00 %	469,00	0,00 %
3	Importo e quota dell'attività economica di cui alla riga 3 del modello 1 che non è ammissibile alla tassonomia conformemente alla sezione 4.28 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	4.814,00	0,01 %	3.401,00	0,00 %
4	Importo e quota dell'attività economica di cui alla riga 4 del modello 1 che non è ammissibile alla tassonomia conformemente alla sezione 4.29 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	-	-	-	-
5	Importo e quota dell'attività economica di cui alla riga 5 del modello 1 che non è ammissibile alla tassonomia conformemente alla sezione 4.30 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	-	-	-	-
6	Importo e quota dell'attività economica di cui alla riga 6 del modello 1 che non è ammissibile alla tassonomia conformemente alla sezione 4.31 degli allegati I e II del regolamento delegato (UE) 2021/2139 al denominatore del KPI applicabile	-	-	-	-
7	Importo e quota di altre attività economiche non ammissibili alla tassonomia non incluse nelle righe da 1 a 6 al denominatore del KPI applicabile	23.494.941,00	32,88 %	22.871.575,00	32,00 %
8	Importo e quota totali delle attività economiche non ammissibili alla tassonomia al denominatore del KPI applicabile	23.500.224,00	32,88 %	22.875.445,00	32,01 %

12.3 Tassonomia europea nella strategia aziendale e nella progettazione dei prodotti del Gruppo Mediobanca

Nella consapevolezza di essere una realtà con importanti impatti diretti e indiretti e a testimonianza dell'impegno per l'integrazione della sostenibilità nelle proprie strategie industriali e finanziarie, il Gruppo ha inserito obiettivi di sostenibilità qualitativi e quantitativi nel nuovo piano industriale 2023-2026 One Brand-One Culture, in continuità con il precedente piano. I target, che contribuiscono al conseguimento di 8 dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs), si focalizzano in particolare sugli SDGs 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica, 11 - Città e comunità sostenibili, 12 – Consumo e produzione responsabili, 13 – Agire per il clima e 16 - Pace, giustizia e istituzioni forti.

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 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 di 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 Prodotti ESG di Gruppo**, disponibile sul sito Mediobanca 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.

Relazione Indipendente sulla revisione limitata della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario



MEDIOBANCA

13. Relazione Indipendente sulla revisione limitata della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario

[GRI 2-5]



Contatti



MEDIOBANCA

14. Contatti

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

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

Tutte le foto e le immagini provengono dagli edifici e dalle sedi di Mediobanca